

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ORIENTATIONS NORMATIVES ET POLITIQUES ET PRATIQUES  
DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE :  
PERSPECTIVES COMPARÉES DE TROIS VILLES DE LA  
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR  
MARIE-PIER DOSTIE

DÉCEMBRE 2012

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ .....	v
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I	
GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE EN MILIEU URBAIN : PROBLÉMATIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE .....	4
1.1 Objet de recherche .....	4
1.2. Problématique de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle .....	7
1.2.1. Définition opérationnelle de la gestion de la diversité ethnoculturelle .....	7
1.2.2. « Municipalisation » de la gestion de la diversité ethnoculturelle .....	8
1.2.3. Expériences de la gestion de la diversité ethnoculturelle dans différents contextes nationaux et locaux .....	9
1.2.4. Engagements du Canada et du Québec dans la lutte contre le racisme et la discrimination .....	12
1.2.5. Portrait de la Région métropolitaine de Montréal .....	14
1.3. Revue de la littérature .....	15
CHAPITRE II	
CADRE THÉORIQUE .....	22
2.1. Citoyenneté urbaine .....	22
2.2. Politiques publiques nationales de gestion de la diversité ethnoculturelle .....	23
2.2.1. La politique canadienne du multiculturalisme .....	24
2.2.2. La politique québécoise d'interculturalisme .....	25
2.2.3. Convergences et divergences entre le multiculturalisme et l'interculturalisme .....	26
2.3. Politiques publiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain	27
2.3.1 Trois fonctions de la ville en regard à la gestion de la diversité ethnoculturelle .....	29
2.3.2 « Best practices » ou l'approche des « pratiques gagnantes » .....	29
2.4 Racisme et discrimination .....	31
2.4.1. Conceptualisation du racisme .....	31
2.4.2. Lutte contre le racisme et la discrimination .....	33
2.5. Questions de recherche .....	40

2.6. Hypothèses de recherche.....	41
CHAPITRE III	
CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES .....	43
3.1. Analyse de contenu documentaire .....	43
3.1.1 Corpus des textes municipaux.....	44
3.1.2 Choix des trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal ....	46
3.2. Entrevues.....	48
3.2.1 Description de l'échantillon .....	49
CHAPITRE IV	
ANALYSE DE LA VISION DE LA GESTION DE LA DIVERSITÉ	
ETHNOCULTURELLE DANS TROIS MUNICIPALITÉS DE LA	
RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL .....	50
4.1. Ville de Montréal .....	50
4.1.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle.....	50
4.1.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme.....	53
4.1.3. Ville comme organisation .....	55
4.1.4. Ville comme communauté .....	60
4.1.5. Ville comme garante de l'ordre public.....	64
4.2. Ville de Brossard.....	67
4.2.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle.....	67
4.2.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme.....	70
4.2.3. Ville comme organisation .....	72
4.2.4. Ville comme communauté .....	73
4.2.5. Ville comme garante de l'ordre public.....	76
4.3. Ville de Laval .....	78
4.3.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle.....	78
4.3.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme.....	81
4.3.3. Ville comme organisation .....	83
4.3.4. Ville comme communauté .....	85
4.3.5. Ville comme garante de l'ordre public.....	89
4.4. Analyse comparée des pratiques de gestion du pluralisme des trois municipalités	
de la région métropolitaine de Montréal .....	90
4.4.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle.....	90
4.4.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme.....	92
4.4.3. Ville comme organisation .....	95
4.4.4. Ville comme communauté .....	97
4.4.5. Ville comme garante de l'ordre public.....	101
CONCLUSION.....	107



ANNEXE A .....	112
ANNEXE B .....	117
ANNEXE C .....	126
BIBLIOGRAPHIE .....	129

## REMERCIEMENTS

En préambule à ce mémoire, je souhaiterais adresser mes remerciements les plus sincères aux personnes qui m'ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire.

Je tiens à remercier sincèrement Mme Micheline Labelle, professeure titulaire au Département de sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et directrice de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC), qui, en tant que directrice de mémoire, s'est toujours montrée à l'écoute et dont les précieux conseils m'ont permis de me dépasser dans la réalisation de ce mémoire. Je tiens également à souligner la très grande patience dont elle a su faire preuve puisque j'ai dû reporter à plusieurs reprises la rédaction finale de mon mémoire.

Mes remerciements s'adressent également à ma famille et plus particulièrement à ma mère, Sylvie Aubut, pour son soutien inconditionnel tout au long de mes études, aux deux hommes de ma vie, Jonatan et Noah Bouchard et à ma fille Raphaëlle qui m'ont donné la motivation, la force et le temps nécessaires pour mener ce projet à terme.

Je n'oublie pas mes deux grandes amies, Marie-Hélène Chouinard pour sa présence dans ma vie et Stéphanie Tremblay pour ses conseils, son aide et son écoute tout au long de mes études universitaires.

J'exprime également ma gratitude à l'endroit de toutes les personnes interviewées lors de ma recherche et qui ont accepté de répondre à mes questions avec gentillesse.

## RÉSUMÉ

L'objet de la présente étude porte sur des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées par trois villes de la Région métropolitaine de Montréal : Montréal, Brossard et Laval. Pour y parvenir, nous avons d'abord procédé à l'analyse de contenu qualitative d'un corpus de textes municipaux et à une série d'entrevues auprès de fonctionnaires municipaux et de représentants des services de police.

Cette méthodologie nous a permis de vérifier nos principales hypothèses de recherche : 1) les trois municipalités ont adopté un ensemble d'orientations normatives et politiques qui les guide dans leur prise en compte du pluralisme; 2) les orientations et les pratiques s'articulent avec l'une ou l'autre des politiques publiques d'intégration ainsi qu'avec la théorie de la citoyenneté urbaine; 3) les villes proposent un ensemble varié de pratiques de gestion du pluralisme; 4) il existe une adéquation entre les orientations proposées par les trois municipalités et la mise en œuvre de mesures concrètes d'aménagement de la diversité ethnoculturelle et 5) il y a production de différences entre les orientations normatives et politiques et les pratiques adoptées par les trois municipalités.

Suite à notre analyse, nous avons pu conclure que les trois villes sont interpellées par la gestion du pluralisme. Nous avons observé que leurs visions de l'aménagement de la diversité ethnoculturelle s'articulent bel et bien avec les politiques publiques d'intégration, mais il s'agit de l'interculturalisme pour les villes de Montréal et de Brossard alors que la municipalité lavalloise s'inspire de la citoyenneté urbaine. Ensuite, elles ont mis en place un ensemble varié de pratiques d'aménagement du pluralisme. D'autre part, certaines municipalités ont adopté des textes qui assurent la convergence entre leurs orientations normatives et politiques et leurs pratiques. Finalement, il y a production de différences dans les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle proposées par les villes parce qu'elles ne sont pas toutes aussi diversifiées.

- Mots clés : gestion de la diversité ethnoculturelle ; pluralisme ; immigrants ; Région métropolitaine de Montréal.

## INTRODUCTION

La gestion de la diversité ethnoculturelle est une réalité des grandes métropoles occidentales à laquelle la Région métropolitaine de Montréal n'échappe pas. En effet, les villes jouissent d'une relative autonomie dans la prise en compte du pluralisme et s'y investissent davantage depuis les années 1980 et ce, même si les principaux leviers politiques se trouvent entre les mains des gouvernements fédéral et provincial. Les politiques, les orientations, les programmes et les mesures qu'elles vont adopter sont significatives pour les immigrants et les groupes racisés afin qu'ils puissent développer leur sentiment d'appartenance à la société et leur inclusion citoyenne. En ce sens, il nous semble important d'analyser les orientations normatives et politiques de gestion de la diversité ethnoculturelle de même que les mesures concrètes mises en place par trois villes de la Région métropolitaine de Montréal (Montréal, Brossard et Laval) pour éviter les conflits sociaux, le racisme et la discrimination, garantir l'égalité et l'exercice de la citoyenneté ainsi que l'intégration des immigrants et des minorités racisées.

La prise en compte de la diversité ethnoculturelle est une réalité complexe et les villes qui y sont confrontées y répondent de différentes manières. Ainsi, de nombreux chercheurs s'y sont intéressés au cours des dernières années en adoptant des prémisses et des postulats différents. Micheline Labelle et ses collaborateurs se sont intéressés à la gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des démocraties dans le contexte de la décentralisation des pouvoirs politiques étatiques au profit des « États municipaux » (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996). Sylvie Paré et ses collaboratrices se sont intéressées à la gestion de la diversité ethnoculturelle dans la région de Montréal et au développement de pratiques spécifiques ou l'offre de services ciblés à l'endroit des immigrants et des minorités racisées (Paré, Frohn et Laurin, 2002). Dans le même filon, Marie-Ève Laurin s'est intéressée plus particulièrement aux « pratiques gagnantes » de gestion de la diversité ethnoculturelle dans la Région métropolitaine, les considérant comme une nouvelle façon d'envisager les services offerts à la population (Laurin, 2006). La perspective adoptée par Annick Germain repose quant à elle sur le principe d'interculturalisme, la notion d'échanges réciproques et l'« adhocratisme » (Germain et *al.*, 2003; Germain et Gagnon, 2004; Germain et Alain,

2006). Les Jean-Claude Icart, Micheline Labelle et Rachad Antonius, chercheurs de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations (un volet de la Chaire de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté) ont, quant à eux, réalisé une recherche sur l'évaluation des politiques municipales de lutte contre le racisme et la discrimination à la demande de la Coalition internationale des villes contre le racisme (Icart, Labelle et Antonius, 2005).

Bien que notre mémoire s'inscrive dans la même lignée que ces différentes études, il puise sa pertinence sociale et scientifique dans l'intérêt que nous portons à la lutte contre le racisme et la discrimination et à notre grille d'analyse inspirée de la recherche d'Icart, Labelle et Antonius qui proposent trois fonctions à la ville. Notre grille d'analyse portera donc sur les thèmes suivants : la « ville comme organisation », la « ville comme communauté », la « ville comme garante de l'ordre public », la vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle et la terminologie relative à la gestion du pluralisme. Pour réaliser notre analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion du pluralisme, nous avons d'abord procédé à l'analyse de contenu qualitative d'un corpus de textes municipaux produits entre 2001 et 2010 en plus de réaliser une série d'entrevues avec des fonctionnaires municipaux ainsi qu'avec des représentants des services de police.

Notre mémoire se décline en quatre chapitres. Nous avons d'abord réalisé une problématisation de notre objet de recherche en plus d'une revue de la littérature de la gestion municipale du pluralisme. Ensuite, le cadre théorique de notre étude présentera la citoyenneté urbaine, les politiques publiques nationales de gestion de la diversité ethnoculturelle, les politiques publiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain, le racisme et la discrimination. Ce pot-pourri théorique nous permettra de soumettre une série de questions et d'hypothèses de recherche. De plus, nous présenterons les principales considérations méthodologiques : le corpus documentaire, l'échantillon des municipalités retenues et l'échantillon des personnes interviewées. Finalement, notre analyse de la gestion municipale du pluralisme de trois municipalités de la Région métropolitaine de Montréal se déclinera par la présentation des résultats de la Ville de Montréal, de la Ville de Brossard et de la Ville de

Laval. Nous effectuerons également une analyse comparée des trois villes afin de présenter les grandes tendances observées et valider nos hypothèses de recherche.

## CHAPITRE I

### GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE EN MILIEU URBAIN : PROBLÉMATIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE

Dans la foulée des phénomènes de la globalisation et de l'augmentation des mouvements de populations, les villes se métamorphosent sans cesse par l'immigration et deviennent des laboratoires vivants d'un nouveau vivre ensemble. C'est également en milieu urbain que les notions d'accès, de droits, de participation politique et de citoyenneté prennent leur véritable signification (Gilbert, 2006, p. 184). Dans cette perspective, pour assurer l'intégration des groupes minoritaires, certaines municipalités ont adopté des politiques interculturelles formelles (Germain et Alain, 2006). La gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain de même que l'exercice de la citoyenneté apparaissent ainsi comme des enjeux avec lesquels les villes doivent jongler (Germain et *al.*, 2003). La lutte contre le racisme et la discrimination interpelle également les municipalités qui se trouvent confrontées la diversité ethnoculturelle :

Les villes deviennent dès lors des espaces essentiels dans la lutte contre la discrimination que ce soit en matière d'accès à l'emploi, au logement et aux écoles, aux positions électives dans les institutions publiques, ce qui permet d'éviter tout repli communautaire et l'apparition de frontières entre les groupes. Le projet est ici de contribuer à l'inclusion sociale tout en faisant la promotion de la tolérance culturelle (Jouve et Gagnon, 2006, p. 19).

#### 1.1 Objet de recherche

Les municipalités font face à d'importants défis en ce qui concerne la prise en compte et l'intégration d'une population diversifiée avec des demandes et des besoins particuliers puisqu'elles jouissent d'une relative autonomie (Paré, Frohn et Laurin, 2002). De nombreux facteurs expliquent le rôle des municipalités dans la gestion du pluralisme. D'abord, depuis les années 1980, l'intervention des instances municipales dans ce domaine comme dans ceux de la lutte contre le racisme et la discrimination et des relations ethniques se manifeste



davantage (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996). En effet, le retrait relatif de l'État national de certains domaines a créé un espace politique que les municipalités sont appelées à occuper et ce, sous l'influence des politiques publiques canadienne et québécoise (multiculturalisme ou interculturalisme) (Labelle et *al.*, 1996, p. 266; Laurin, 2006; Poirier, 2005). Cette situation conditionne la « municipalisation » de la gestion du pluralisme (Labelle et *al.*, 1996, p. 266). Ensuite, considérée comme un espace social et politique, la ville constitue un espace privilégié pour assurer l'intégration des immigrants à la société. L'émergence d'orientations normatives et politiques et de pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle dans la Région métropolitaine de Montréal s'expliquent également par l'établissement massif d'immigrants. En effet, la Région métropolitaine de Montréal est l'une des trois régions du Canada (avec Toronto et Vancouver) qui accueille le plus grand nombre d'immigrants et elle est l'une des régions d'Amérique du Nord dont le taux de concentration d'immigrants est le plus élevé (Laurin, 2006). Ainsi, les municipalités diversifiées se voient investies d'un rôle en matière de gestion du pluralisme puisque c'est d'abord en milieu urbain que se réalisent l'intégration et la participation à la société.

L'objet de la présente étude est l'analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées dans trois villes de la Région métropolitaine de Montréal : Montréal, Brossard et Laval. Compte tenu du vaste éventail d'orientations que regroupe ce concept, notre recherche privilégiera certaines dimensions. Nous avons ainsi retenu la grille d'analyse proposée par Icart, Labelle et Antonius<sup>1</sup> dans le cadre d'une étude de la Coalition des villes contre le racisme qui propose trois fonctions à la ville, soit la « ville comme organisation », la « ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public ». L'objectif principal de notre étude étant de clarifier ces orientations normatives et politiques et ces pratiques, nous exposerons la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle, la conceptualisation des orientations selon les trois rubriques qui caractérisent la ville ainsi que la terminologie retenue et ensuite nous analyserons comment s'effectue leur mise en œuvre. Nous pourrions ainsi prendre connaissance des convergences et/ou divergences entre la conceptualisation présentée et les pratiques proposées par les villes sélectionnées. Riche d'une analyse sociologique, cet objet de

---

<sup>1</sup> - Chercheurs à l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations, un volet de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté.



recherche s'inscrit au cœur même d'une sociologie de l'intégration et du racisme et d'une sociologie urbaine.

La pertinence sociale de notre recherche s'inscrit dans la volonté d'assurer une gestion efficace de la diversité ethnoculturelle au sein des municipalités de la région de Montréal. Les villes, confrontées au pluralisme, doivent assurer l'intégration des immigrants et des minorités racisées et dans cette perspective, il nous semble important d'analyser le contenu des orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées. Il ne faut pas perdre de vue que ces orientations et ces mesures sont significatives pour les immigrants et les minorités racisées, favorisant leur sentiment d'appartenance à la société et permettant ainsi d'éviter les conflits sociaux et de garantir l'égalité et l'exercice de la citoyenneté. De plus, la pertinence sociale de notre étude s'inscrit dans le mouvement de lutte contre le racisme et la discrimination qui fait suite à la *Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance* tenue à Durban en 2001. Depuis cette conférence, dont la portée est internationale, la lutte contre le racisme et la discrimination est devenue une priorité dans l'agenda des gouvernements aux niveaux fédéral, provincial et municipal. Il faut se rappeler que le racisme

va à l'encontre des droits fondamentaux de la personne. Il attaque de front les principes de dignité et d'égalité qui fondent une partie de ces droits. Il ébranle le lien d'adhésion à une communauté politique donnée, contrecarre le respect de la diversité ethnoculturelle profonde, sabote les conditions de l'appartenance et provoque la construction sociale et politique de postures identitaires antagonistes (Labelle, 2001, p. 295).

Notre étude trouve également son intérêt sociologique à travers la création, en mars 2005, d'une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, qui vise à établir un réseau de municipalités voulant améliorer leurs politiques pour combattre le racisme. Considérant que les villes, en tant qu'acteurs politiques au niveau local, sont des décideurs importants sur cette problématique, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a choisi de travailler avec elles pour mettre en place des instruments de lutte adaptés aux réalités des immigrants et groupes racisés.

Quant à la pertinence scientifique de notre mémoire, même si de nombreuses études se sont intéressées à la gestion de la diversité ethnoculturelle dans la Région métropolitaine de

Montréal ou à la ville de Montréal (voir les travaux de Germain), peu d'entre elles ont fait de la lutte contre le racisme l'un de leurs thèmes principaux et peu ont eu recours aux trois fonctions de la ville comme grille d'analyse. Par conséquent, les dimensions à l'étude dans notre mémoire, soit la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle, la « ville comme organisation », la « ville comme communauté », la « ville comme garante de l'ordre public », de même que la terminologie, apportent à notre recherche sa pertinence scientifique. Dès lors, notre étude permettra la construction de connaissances sociologiques en la matière.

## 1.2. Problématique de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle

Dans cette section, nous préciserons ce que l'on entend par de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle avant d'exposer dans la section suivante les principales études empiriques sur le sujet. D'abord, nous nous intéresserons à sa définition, à la « municipalisation » de la prise en compte du pluralisme avec la décentralisation des pouvoirs étatiques ainsi qu'à sa manifestation dans différents contextes nationaux et locaux. Ensuite, la lutte contre le racisme et la discrimination étant l'un des thèmes de recherche auxquels nous nous intéresserons, nous présenterons une courte description des engagements du Canada et du Québec dans la lutte contre le racisme et, d'autre part, nous présenterons comment différentes conférences et coalitions ont encouragé les villes à s'engager dans la lutte contre le racisme. De plus, nous mettrons en perspective notre objet de recherche avec deux consultations tenues à l'automne 2007 au Québec, soit la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles et la Commission parlementaire sur les niveaux d'immigration 2008-2010. Finalement, nous nous intéresserons à la Région métropolitaine de Montréal en tant qu'espace diversifié et cosmopolite confronté à cette problématique.

### 1.2.1. Définition opérationnelle de la gestion de la diversité ethnoculturelle

La notion de gestion de la diversité ethnoculturelle, apparue dans les années 1980 en Europe et en Amérique du Nord, désigne de manière générale « la prise en compte des spécificités par les pouvoirs publics et les différentes institutions et propose parfois des réponses propres à des besoins spécifiques » (Poirier, 2005, p. 1). Or, en contexte municipal, cette notion n'a pas fait l'objet d'une véritable conceptualisation. Caractérisée par un

ensemble d'orientations, la gestion municipale du pluralisme fait référence aux pratiques, aux politiques, aux programmes et aux orientations municipales. Ainsi, toutes dispositions politiques et institutionnelles, qu'elles soient formelles ou informelles, planifiées ou non par les autorités municipales et dont l'objectif est la prise en compte directe ou indirecte de la diversité ethnoculturelle, renvoient à ce concept (Poirier, 2005). Celui-ci englobe ainsi les politiques officielles de prise en considération du pluralisme, les comités de travail ou les comités aviseurs, l'adaptation des services, les programmes d'accès à l'égalité en emploi, la formation à l'interculturel, etc. Le terme diversité ethnoculturelle englobe quant à lui un ensemble de traits marqueurs de la différence qui permet de distinguer les groupes. Aux fins de notre étude, nous nous intéresserons à la diversité ethnoculturelle et plus précisément aux populations migrantes ou issues de l'immigration et aux minorités racisées.

#### 1.2.2. « Municipalisation » de la gestion de la diversité ethnoculturelle

Jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, les villes ont connu un grand nombre de responsabilités sociales, notamment en matière de logement social et d'aide aux moins nantis. Or, l'avènement de l'État-providence a amené les gouvernements fédéral et provincial à prendre en charge plusieurs dossiers sociaux (Laurin, 2006, p. 24). Toutefois, depuis les années 1980, nous assistons au désengagement de l'État sur un certain nombre de questions sociales. Les villes se sont ainsi investies d'un rôle en matière d'aménagement de la diversité ethnoculturelle tant sous l'angle de l'intégration des immigrants que sous l'angle de la reconnaissance du pluralisme (Poirier, 2005, p. 3). Ainsi, pour Micheline Labelle et ses collaborateurs :

la prise en charge par les municipalités d'un pan important des prérogatives d'intégration nationale s'inscrit dans le contexte global de la remise en question des principaux acquis sociaux de l'État-Providence et du transfert d'une partie des attributs de ce dernier vers le secteur privé et les municipalités (Labelle et *al.*, 1996, p. 266)

Le processus de « municipalisation » de la gestion de la diversité ethnoculturelle s'explique donc par la prise en charge de responsabilités liées à l'intégration des groupes ethnoculturels et à la lutte contre le racisme et la discrimination par les municipalités (Labelle et *al.*, 1996). Cette situation s'explique également, selon Cécile Poirier, par l'émergence, durant les années 1980, de politiques et de programmes municipaux à l'égard des populations immigrantes afin

de mieux gérer les conflits et d'améliorer leur situation économique, politique et sociale (Poirier, 2005, p. 3). Selon Didier Lapeyronnie, deux autres facteurs, résultants d'un changement idéologique du rôle de l'État, sont également à prendre en considération pour expliquer l'intervention des municipalités dans ce domaine. D'une part, plus particulièrement dans les pays d'immigration, les municipalités sont considérées comme étant mieux placées pour entendre les nombreuses revendications des minorités. D'autre part, l'État national, dorénavant préoccupé par la mondialisation des marchés et la concurrence économique, doit confier certains dossiers à des niveaux de gouvernements inférieurs (Lapeyronnie, 1992).

### 1.2.3. Expériences de la gestion de la diversité ethnoculturelle dans différents contextes nationaux et locaux

La prise en compte de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain est une réalité complexe et les villes qui y sont confrontées y répondent de différentes manières, adoptant ou non des politiques formelles. Ainsi, la prise en compte s'exprime différemment selon les contextes nationaux et les réalités locales. En effet, si, au Canada et au Québec, elle est respectivement liée à la politique publique du multiculturalisme et de l'interculturalisme, en Europe, les modèles de gestion du pluralisme opposent traditionnellement la France et la Grande-Bretagne, soit l'intégration à la républicaine et le multiculturalisme (Poirier, 2005, p. 13). Si le premier modèle suppose l'intervention de l'État auprès des citoyens qui forment la nation, le second reconnaît les minorités. Selon Cécile Poirier :

Les autres pays européens se situent peu ou prou entre ces deux modèles. L'Allemagne a une vision restrictive de la gestion de la diversité ethnoculturelle, tandis que les Pays-Bas se rapprochent de la Grande-Bretagne sur la question des droits des minorités. Quant à la Belgique, elle constitue un modèle hybride puisque les différents paliers de gouvernements ont adopté des modèles différents (Poirier, 2005, p. 13).

Au Canada, d'importants dispositifs juridiques et institutionnels ainsi que des politiques de gestion de la diversité ethnoculturelle et de lutte contre le racisme sont à l'œuvre depuis les années 1970 et 1980 : politique du bilinguisme, politique du multiculturalisme, enregistrement de la Charte des droits et libertés à la constitution, programmes d'accès à l'équité en emploi, etc. (Labelle, 2005, p. 93). La politique publique du multiculturalisme, laquelle promut une identité canadienne où les différences culturelles représentent un apport positif à la société, la participation civique et la justice sociale plutôt que le maintien des

cultures, constitue la pierre angulaire de la gestion du pluralisme au Canada (Helly, Lavallée et Mc Andrew, 2000). Même si la politique publique québécoise, l'interculturalisme, converge à plusieurs plans avec sa contrepartie fédérale, notamment en ce qui concerne le respect du pluralisme, la justice sociale et la participation civique, elle s'en éloigne pour ce qui est de la représentation de la communauté politique québécoise (Labelle, 2000, p. 276; Labelle, 2005). L'interculturalisme insiste en effet sur la notion de contrat moral entre la société d'accueil et les nouveaux arrivants ainsi que sur la notion de culture publique commune (Labelle, 2000). Ces deux concepts constituent, selon Labelle, « les deux principaux référents du discours québécois sur l'intégration et l'interculturalisme » (Labelle, 2005, p. 95).

Depuis vingt ans, les villes sont devenues des acteurs incontournables dans l'administration du pluralisme, notamment après l'adoption, par la Fédération canadienne des municipalités, de la *Déclaration sur l'amélioration des relations interraciales dans les municipalités* en 1986 et de l'*Énoncé de politique sur les relations interraciales* en 1993. Ce dernier veut assurer l'égalité des citoyens, leurs droits à la participation politique et administrative de la ville et lutter contre le racisme et la discrimination en emploi et dans les services municipaux (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996, p. 38; Poirier, 2005).

Il faut souligner que la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle n'est pas homogène au Canada. En effet, la Ville de Toronto a développé des programmes et des politiques d'immigration dès les années 1960 en plus de créer, en 1975, un bureau de services multilingues ; en 1985, une division de l'accès à l'équité en emploi et un programme d'obligation contractuelle et, en 1988, le *Multicultural Access Program* dont l'objectif est de lutter contre les barrières linguistiques et la discrimination (Poirier, 2005). Ainsi :

Au fil des années, la Ville de Toronto a adopté toute une série de mesures pour répondre aux défis posés par la diversité ethnoculturelle croissante de sa population : [...] adoption d'une politique pour l'élimination des activités à caractères haineux, adoption d'une politique d'équité en emploi, [...] appui à différentes campagnes de sensibilisation et d'éducation visant toutes les formes d'intolérance (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 11).

L'intervention de la Ville de Vancouver est plus récente et s'explique par l'immigration asiatique que connaît la ville depuis vingt ans. Par conséquent, Vancouver a adopté en 1988 une *Politique civique sur les relations multiculturelles* reconnaissant l'importance de la



diversité ethnoculturelle, de l'accès équitable aux services municipaux et de l'absence de préjugés. En plus d'établir un programme d'accès à l'équité en emploi, la Ville a mis sur pied, au cours des décennies de 1980 et 1990, un service d'information et de références multilingues en quatre langues et une unité sur les relations multiculturelles (*Diversity Relations Unit*) (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 22-23).

La population de Saskatoon étant très diversifiée sur le plan socio-démographique (notamment par d'importantes vagues d'immigration et la forte présence autochtone), la municipalité s'intéresse depuis près de vingt ans à la gestion du pluralisme. En effet, en 1989, la Ville a créé un *Comité pour les relations raciales*. Au fil des ans, celui-ci a accompli de nombreuses réalisations dont la création d'une *Division des relations raciales* dans l'administration municipale et l'adoption d'une *Politique sur l'équité et l'anti-racisme*. De plus, pour encourager la contribution des Premières Nations au développement de la ville, Saskatoon a créé des « réserves urbaines ». Le succès de ce projet a généré d'autres initiatives (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 26-27).

Quant à Montréal, la création en 1988 du Bureau interculturel de Montréal et l'adoption, en 1989, du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les minorités et de la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* marquent le point de départ de la prise en compte de la diversité ethnoculturelle (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 16). La perspective privilégiée par la Ville de Montréal repose sur l'interculturalisme, dont les objectifs sont d'assurer le respect des différences et des cultures en plus d'encourager la participation des citoyens à la vie municipale en utilisant le français comme langue de dialogue (Germain et al., 2003). La lutte contre le racisme est également au cœur de ses préoccupations et la Ville a d'ailleurs adhéré, en 2006, à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Au Québec, d'autres municipalités s'y intéressent notamment, Sherbrooke et Québec. La Ville de Sherbrooke, signataire d'une entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) visant la régionalisation de l'immigration, est la première ville du Québec à adopter une *Politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes* (Vatz Laaroussi, Quimper et Drainville, 2006, p. 83). Quant à la Ville de Québec, elle est confrontée à de nombreux défis en matière d'immigration, car elle semble incapable d'attirer

et de retenir les personnes immigrantes. En effet, en 2001, seulement 3,3% de la population de la municipalité était composée d'immigrants (Bourget, 2006, p. 108). De nombreuses mesures ont été mises en place afin d'assurer l'accueil et l'intégration des immigrants à Québec, mais l'administration n'a pas assuré la pérennité de ces mesures. Seul le Conseil interculturel de Québec, dont l'objectif est de conseiller les élus sur les politiques, programmes et mesures à développer, est toujours à l'œuvre (Bourget, 2006, p. 110-111). Toutefois, la municipalité, pour témoigner de sa volonté de lutter contre le racisme, s'est jointe en juin 2008 à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

#### 1.2.4. Engagements du Canada et du Québec dans la lutte contre le racisme et la discrimination

Depuis la fin des années 1940, de nombreux États se sont engagés à renforcer la lutte contre le racisme. Or, force est de constater que malgré l'adoption d'un cadre de normes se voulant égalitaires (création de l'Organisation des Nations Unies, adoption de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale* et des Chartes québécoise et canadienne des droits et libertés de la personne), le racisme ne s'est pas éteint, mais a plutôt pris de nouvelles formes.

Compte tenu de ses obligations internationales, le Canada doit déposer un rapport périodique au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies et ainsi honorer l'engagement qu'il s'est donné en ajoutant sa signature à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale* (Labelle, 2006b, p. 87). De plus, en 2001, le Canada a participé à la *Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance* (CMCR). Il faut également souligner que le Canada a dévoilé en 2005 un plan d'action contre le racisme dans lequel il réaffirme les engagements pris à Durban lors de la CMCR (Canada, 2005).

L'histoire du Québec étant le fruit de l'expérience coloniale française en Amérique, la province est « comme toutes les colonies européennes en Amérique, née sous le signe du racisme et doit, comme toutes les sociétés occidentales, faire face à la persistance de cette réalité » (Icart, 2001, p. 33). C'est afin de combattre le racisme et la discrimination que le gouvernement québécois a adopté, en 1986, la *Déclaration sur les relations interethniques et*

*interraciales*. Du même souffle, le gouvernement québécois affirmait sa volonté de veiller au respect des libertés et des droits inscrits dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (Marhraoui, 2005, p. 44; Québec, 2006, p. 14-15). De plus, à l'automne 2006, le gouvernement québécois s'est engagé dans une commission parlementaire dont l'objectif ultime est l'élaboration d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination ainsi que la mise en place d'un plan d'action dont les objectifs correspondent à la spécificité du Québec. C'est ainsi qu'en 2008, il a rendu public la politique gouvernementale *La diversité : une valeur ajoutée* visant à favoriser la participation de tous les Québécois au développement du Québec.

La Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (CMCR) tenue en 2001 marque une étape importante dans la lutte contre le racisme. Bien que critiquée par de nombreux acteurs de la lutte contre le racisme, il n'en demeure pas moins que la conférence de Durban a permis la production de nouveaux documents de référence dans la lutte contre le racisme (Déclaration de Durban, Plan d'action) (Icart, 2003). Elle a ainsi encouragé les différents paliers de gouvernement à renouveler leur engagement à le combattre. De nombreuses villes se sont également engagées à lutter contre le racisme au cours des dernières années, notamment suite à l'appel, en 2004, de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) en vue de créer une Coalition internationale des Villes unies contre le racisme. C'est afin de renforcer les politiques de lutte contre le racisme dans les villes que l'UNESCO a proposé la mise sur pied de cette coalition (CCU, 2005). En mars 2005, la Commission canadienne pour l'UNESCO a proposé la formation d'une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. Certaines municipalités québécoises se sont déjà engagées dans cette voie dont Montréal en octobre 2006 et Gatineau en novembre de la même année ainsi que Saint-Justin et Québec en février et juin 2008.

Dans un autre ordre d'idées, notons qu'en février 2007, en réaction à la confusion et au malaise entourant l'obligation d'accommodement raisonnable, le premier ministre du Québec a annoncé la mise sur pied de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. Présidée par Gérard Bouchard et Charles Taylor, l'objectif de la consultation est de proposer des balises aux accommodements



raisonnables. Au cours des mois précédents l'édification de cette commission, le Québec s'est retrouvé au cœur de ce que l'on appelle la « crise des accommodements raisonnables », notamment parce que les médias ont entretenu une fausse représentation de l'obligation d'accommodement raisonnable en apposant ce terme à diverses pratiques d'accommodement à la diversité ethnoculturelle. Le débat autour de la pratique de l'accommodement raisonnable révèle un malaise profond à l'égard de la gestion de la diversité ethnoculturelle et de l'adaptation des services et des institutions face aux demandes de groupes minoritaires. Il faut dès lors exposer clairement les enjeux de la gestion du pluralisme de manière à s'assurer l'appui de la société civile. Le rapport de la commission Bouchard-Taylor n'a cependant pas apporté beaucoup de nouveau au débat concernant la diversité ethnoculturelle n'a pas contribué non plus à résoudre certaines difficultés. Il a néanmoins mis de l'avant l'existence d'un certain malaise identitaire concernant l'ouverture au pluralisme culturel et religieux chez la majorité francophone en plus d'insister sur l'importance de reconnaître la laïcité dans la société québécoise (CCPARDC, 2008).

De plus, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a tenu à l'automne 2007 une Commission parlementaire sur les niveaux d'immigration 2008-2010. Les citoyens, organismes et institutions ayant participé aux travaux de la consultation publique se sont prononcés à 90% en faveur d'une hausse de l'immigration pour les trois prochaines années en plus d'insister sur les défis de l'intégration des immigrants à la société québécoise (MICC, 2007). Par cette volonté d'augmenter l'immigration, la problématique de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle prend tout son sens, notamment dans la Région métropolitaine de Montréal puisqu'elle concentre la presque totalité des immigrants installés au Québec. Ainsi, les autorités municipales de la région de Montréal devront faire face, au cours des prochaines années, à une importante vague d'immigration qui s'accompagnera de demandes particulières.

#### 1.2.5. Portrait de la Région métropolitaine de Montréal

Par l'héritage de sa diversité ethnoculturelle, la Région métropolitaine de Montréal porte le statut de région cosmopolite. En effet, Montréal et ses principales banlieues apparaissent comme la région métropolitaine de taille intermédiaire la plus diversifiée culturellement et la plus polyglotte du continent (Fortin et Renaud, 2004, p. 31). Notons qu'en 2006, la Ville de

Montréal a reçu plus de 75% de l'ensemble des immigrants établis au Québec et qu'un nombre grandissant d'immigrants s'installent dans les municipalités avoisinantes, notamment à Laval (5,4%), à Longueuil (4,7%) et à Brossard (2,3%) (Statistique Canada, 2007a). De plus, les diverses origines ethnoculturelles des migrants lui accordent un statut unique (il y a plus de 120 « communautés culturelles » actuellement à Montréal) (CRÉ de Montréal, 2006, p. 3). Si plus de 50% de la population immigrante de la Région métropolitaine de Montréal a été admise au Québec avant 1985, près de 10% est d'immigration récente (CIC, 2005). De plus, la région de Montréal trouve sa particularité dans sa « géographie sociale », qui depuis les dernières années, se modifie par l'immigration : quartiers ethniques, demandes de lieux de culte, etc. (Germain *et al.*, 2003; Germain et Gagnon, 2004).

### 1.3. Revue de la littérature

Dans la présente revue de littérature, nous présenterons les récents écrits québécois sur la gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain. Au cours des dernières années, de nombreux chercheurs s'y sont intéressés, mais il s'avère difficile de contraster les différentes études puisque leurs postulats sont différents. D'abord, notre recherche s'inscrit dans une suite logique avec celle réalisée par le Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) et sa titulaire Micheline Labelle. Labelle et ses collaborateurs, dans une étude sur les stratégies et les discours sur les relations ethniques, le racisme et la gestion de la diversité ethnoculturelle, se sont intéressés à la prise en compte des immigrants et des groupes racisés au sein des démocraties libérales dans le contexte de la décentralisation des pouvoirs politiques et administratifs étatiques au profit des « États municipaux » (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996). Les villes retenues sont Brossard, Longueuil, Montréal, Montréal-Nord, Pierrefonds, Saint-Léonard, Ville de LaSalle et Ville Saint-Laurent. L'angle privilégié par cette recherche repose sur le questionnement d'un retour vers le local, c'est-à-dire d'une plus grande autonomie des municipalités dans leurs pratiques de gestion : « Les stratégies municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle s'insèrent donc dans un contexte légal, socio-politique et idéologique élaboré par l'État national, jadis force intégratrice, aujourd'hui en difficulté devant les revendications et les demandes hétérogènes des minorités » (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996, p. 64).

Cette observation est également celle de Bernard Jouve qui souligne que la gouvernance urbaine est, en effet, le fruit d'une nouvelle forme d'action politique en contexte de globalisation. Puisque les États modernes n'ont plus la capacité de répondre aux demandes spécifiques de la société civile qui requièrent des politiques publiques de plus en plus ciblées, ils délaissent certains pouvoirs au profit des municipalités (Jouve, 2003). La gouvernance urbaine, dans sa définition la plus polysémique, désigne ainsi la transformation des cadres et du contenu des politiques urbaines. Dans leur étude, Labelle et ses collaborateurs rapportent notamment que les politiques publiques du multiculturalisme et de l'interculturalisme, de lutte contre le racisme et d'égalité des chances sont appliquées différemment par l'État et les villes (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996, p. 64-65).

Les principales conclusions de cette recherche introduisent l'existence d'une dualité entre les politiques publiques canadienne et québécoise d'intégration. En effet, selon les élus, les municipalités éprouvent certaines difficultés à promouvoir adéquatement la spécificité de la politique québécoise d'intégration dans un contexte où deux visions sont proposées. En ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité en emploi, l'opinion des autorités municipales est partagée. Si, pour certains élus, ces programmes sont synonymes de discrimination à l'égard de la « majorité », pour d'autres, il s'agit d'une mesure de redressement des inégalités. De plus, afin d'assurer une gestion efficace de la diversité ethnoculturelle, les autorités des municipalités soulignent la présence d'un service de traduction ou d'interprétation. Finalement, certains élus souhaitent voir une concertation entre les municipalités plutôt qu'avec les instances gouvernementales sur la question de la gestion du pluralisme, car les villes sont les plus concernées par l'intégration des immigrants et des minorités racisées (Lavoie, Labelle et Legault, 1996).

Sylvie Paré et ses collaboratrices se sont intéressées à la gestion du pluralisme dans la région de Montréal (17 municipalités, excluant Montréal), ciblant cinq groupes, à savoir les familles monoparentales, les familles à faible revenu, les personnes âgées, les immigrants et les minorités racisées. D'entrée de jeu, Paré reconnaît que, compte tenu du désengagement de l'État au niveau social, les administrations municipales doivent relever de nouveaux défis liés à l'offre de services et à l'intégration des personnes au sein des municipalités (Paré, Frohn et Laurin, 2002, p. 196). Ce premier constat est également celui de Micheline Labelle et ses

collaborateurs de la CRIEC (Labelle et *al.*, 1996) En ce qui concerne plus particulièrement les immigrants et les minorités racisées, notons que l'étude tend à démontrer que les municipalités les plus fortement diversifiées par l'immigration et la présence de minorités racisées ont tendance à développer des pratiques spécifiques à l'égard de ces groupes. Or, les chercheurs ont noté que les villes n'ont pas tendance à adopter des politiques formelles, mais offrent plutôt des services ciblés POUR les immigrants et les minorités racisées (équipements, agent de liaison, etc.) (Paré, Frohn et Laurin, 2002, p. 210).

Inspirée de l'approche *best practices*, Marie-Ève Laurin<sup>2</sup> s'est intéressée plus particulièrement aux pratiques gagnantes de gestion de la diversité ethnoculturelle dans la Région métropolitaine de Montréal (Brossard, Châteauguay, Laval, Montréal-Nord, Saint-Laurent). Les considérant comme une nouvelle façon d'envisager les services offerts à la population (Laurin, 2006, p. 14), l'étude de Laurin porte plus particulièrement sur l'application de telles pratiques dans les villes au moyen de cinq dimensions : la connaissance de la population; la présence d'une planification stratégique; la promotion de l'interculturel; la formation à l'interculturel et la présence d'outils de mesure des objectifs de la municipalité. On verra plus loin certaines de ces dimensions ont également été retenues dans notre propre grille d'analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Il ressort de la recherche de Laurin que les villes tendent chacune à leur façon à privilégier des « pratiques gagnantes » notamment par l'adoption de politiques interculturelles et de plans stratégiques, le recours à la formation interculturelle des employés et à des partenariats avec les groupes communautaires, l'utilisation d'indicateurs de performance, etc. La Ville de Laval se distingue des autres villes par l'adoption d'une politique de gestion de la diversité ethnoculturelle qui ne reconnaît les différences culturelles que dans l'espace privé et qui veut uniformiser les services offerts aux citoyens par l'adoption d'une politique citoyenne (Laurin, 2006, p. 118-119). Laurin souligne qu'il faudra s'intéresser aux effets à long terme des mesures retenues par les villes, notamment suite aux fusions de Montréal-Nord et Ville Saint-Laurent à Montréal en 2002 (Laurin, 2006).

---

<sup>2</sup>- La recherche de Marie-Ève Laurin, *La gestion de la diversité ethnoculturelle dans la région de Montréal : des pratiques gagnantes pour les populations immigrantes?*, a été réalisée à partir des données de l'étude de Sylvie Paré et de ses collaboratrices (Paré, Frohn et Laurin, 2002).



La perspective adoptée par Annick Germain sur la problématique repose quant à elle sur le principe d'interculturalisme et la notion d'échanges réciproques. En effet, dans plusieurs de ses recherches (Germain et *al.*, 2003; Germain et Gagnon, 2004; Germain et Alain, 2006), elle insiste sur l'articulation de politiques et d'interventions municipales à Montréal dans une perspective interculturelle, analyse fondée sur la reconnaissance des identités culturelles et sur la réciprocité des échanges. Or, il apparaît, à la lumière de trois études analysées, que malgré l'adoption de politiques interculturelles, certaines contradictions sont observables entre les discours et les pratiques municipales de gestion du pluralisme dans la région de Montréal (Germain et *al.*, 2003; Germain et Gagnon, 2004). Par exemple, les demandes d'aménagement de lieux de culte provoquent à Montréal certaines résistances qui se manifestent notamment par la fermeture progressive des administrations municipales à l'établissement de nouveaux lieux de culte (Germain et Gagnon, 2004, p. 115). Selon Germain et Gagnon, différents enjeux expliquent le refus de certaines municipalités : les exemptions de taxes foncières et scolaires octroyées aux lieux de culte, la diminution du nombre de terrains disponibles, l'intégration architecturale des lieux de culte avec le paysage du milieu, les nuisances possibles affectant les milieux résidentiels adjacents, les effets d'entraînement sur la composition du milieu résidentiel et les enjeux d'ordre politique (Germain et Gagnon, 2004, p. 116-118). Ainsi, certaines municipalités vont établir des moratoires de zonage ou des réglementations plus strictes en matière d'urbanisation pour limiter l'aménagement de lieux de culte. C'est notamment le cas de Dollard-des-Ormeaux qui, pour empêcher l'aménagement d'une mosquée, aurait changé le zonage du terrain prévu à son aménagement (Germain et *al.*, 2003, p. 101; Germain et Gagnon, 2004, p. 118).

D'autre part, les études de Germain et de ses collaborateurs mettent en perspective que la gestion de la diversité ethnoculturelle dans la région de Montréal relève de l'« adhocratie » (Germain et Gagnon, 2004; Germain et Alain, 2006). Ce processus indique que l'intervention des autorités municipales est investie d'un processus d'essais et erreurs au fur et à mesure qu'elles sont confrontées aux demandes de groupes minoritaires. Les travaux de Germain et de Paré vont ainsi dans le même sens, soutenant que les municipalités diversifiées n'adoptent pas nécessairement de politiques formelles de gestion du pluralisme. Selon Germain et Gagnon, une gestion « adhocratique » de la diversité ethnoculturelle signifie également que :

Les intervenants ne voient d'ailleurs pas toujours la nécessité d'une politique de gestion de la diversité ethnoculturelle ou de formation à l'interculturel. Au mieux, ils essayent de pouvoir compter sur du personnel polyglotte et d'origine immigrante (mais on sait que les communautés culturelles sont largement sous-représentées dans la fonction publique municipale quand elles ne sont pas tout simplement absentes). Les actions entreprises reposent essentiellement sur les expériences personnelles des intervenants et peuvent varier à l'intérieur d'une même unité administrative (Germain et Gagnon, 2006, p. 255).

La gestion des demandes dans les piscines municipales illustre bien la tendance à l'« adhocratie » à Montréal. En effet, la recherche réalisée par Germain et ses collaborateurs a mis en perspective que les réponses aux demandes particulières telles que la demande de bains séparés pour les femmes et les hommes ou le port de vêtements longs lors de la baignade peuvent être négatives ou positives en fonction de critères pratiques (par exemple la fréquentation de la piscine) plutôt qu'en fonction de principes universels (par exemple l'égalité ou la liberté de religion) (Germain et *al.*, 2003; Germain et Gagnon, 2006, p. 256).

Il n'en demeure pas moins que certaines villes ont adopté des politiques en faveur de la promotion du pluralisme au moyen d'activités et de programmes municipaux. En effet, comme le souligne Liette Gilbert : « Même si elles n'ont aucune responsabilité juridique, les villes intègrent de plus en plus la question de la diversité ethnoculturelle dans leur propre activité administrative, voire dans leur structure de gouvernement » (Gilbert, 2006, p. 185). Le multiculturalisme et l'interculturalisme représentent deux politiques publiques d'intégration à partir desquelles les municipalités orientent leurs interventions et leurs pratiques municipales afin de répondre aux besoins des citoyens. Si le multiculturalisme canadien (Taylor, 1994; Kymlicka, 1998; 2001; Helly, Lavallée et Mc Andrew, 2000) favorise le développement culturel des groupes ethnoculturels, l'affirmation des différences culturelles, l'égalité des individus et des groupes au sein de la société canadienne et repose sur l'idée que les spécificités culturelles des groupes ethnoculturels représentent un apport positif et enrichissent l'identité canadienne, son pendant québécois, l'interculturalisme (Québec, 1990; Labelle, Rocher et Rocher, 1995; Labelle, 2000; Labelle, 2005), implique la reconnaissance réciproque des apports variés à la société québécoise en plus de reposer sur le développement d'une citoyenneté commune. Égaux en droits et en obligations, les citoyens québécois sont invités à se conformer à une culture publique commune, par-delà leurs

appartenances plurielles. C'est dans cette idée de convergence autour d'une culture publique commune et de valeurs publiques communes que se différencient les politiques canadienne et québécoise. Selon Gilbert, au Québec, la tendance veut que les villes s'investissent davantage dans la politique interculturelle pour assurer leur gouvernance (Gilbert, 2006, p. 189).

Notre recherche s'inscrit également dans le sillon des travaux d'Icart, Labelle et Antonius et de leur recherche *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination*. Cette étude réalisée en deux temps propose, d'une part, l'évaluation de pratiques de lutte contre le racisme dans huit municipalités et, d'autre part, la production d'indicateurs dont l'évaluation porte sur les inégalités socio-économiques, notamment celles produites par le racisme et la discrimination des groupes racisés. La grille d'analyse proposée dans cette recherche pour analyser les politiques de lutte contre le racisme et qui consiste d'abord à actualiser la démarche proposée par Labelle en 1997 procède de trois catégories, à savoir la « ville comme organisation », la « ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public » (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 58-59). Ensuite, cette recherche dont le but est de développer des indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales afin de lutter contre le racisme et la discrimination s'inscrit dans les travaux de la Coalition internationale des villes contre le racisme. Notre canevas de recherche s'inspire largement de la grille d'analyse qu'ils ont proposée, mais nous l'appliquerons à un cadre d'analyse plus général à savoir la gestion de la diversité ethnoculturelle.

Notre étude s'inscrit également en complémentarité avec une autre recherche de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) qui porte plus spécifiquement sur les représentations sociales et les stratégies de lutte contre le racisme du gouvernement canadien et du gouvernement québécois de même que des organisations non gouvernementales durant les dix dernières années (Labelle, 2010). Notre recherche, par l'analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées dans les villes de la Région métropolitaine de Montréal, s'inscrit ainsi dans la même problématique que celle explorée par la CRIEC.

D'autre part, comme nous nous intéresserons à la lutte contre le racisme, la question du profilage racial et de la discrimination systémique sont au cœur de nos préoccupations. En ce sens, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

(CDPDJ) a réalisé une consultation et a publié en 2011 un rapport dans lequel elle cible les groupes (les minorités racisées) et les principaux secteurs (sécurité publique, milieu scolaire et système de protection de la jeunesse) touchés par ceux-ci. Elle recommande notamment à ces institutions publiques de revoir leurs politiques et règlements afin d'éliminer le racisme systémique en plus d'offrir à leurs employés une formation spécialisée dans la lutte contre le racisme et la discrimination (formation antiraciste) (CDPDJ, 2011).



## CHAPITRE II

### CADRE THÉORIQUE

Si, dans notre revue de littérature, nous avons proposé un survol des études empiriques portant sur la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle, dans la présente section, nous présenterons l'orientation théorique de notre étude en insistant sur les théories de la citoyenneté urbaine et des politiques publiques de gestion de la diversité ethnoculturelle et, plus particulièrement, sur le racisme, la discrimination et la lutte contre le racisme (l'accommodement raisonnable, les programmes d'accès à l'équité en emploi et l'accès aux services municipaux). Ce cadre théorique nous permettra d'exposer et d'appuyer les questions et les hypothèses de recherche qui nous ont servi de guide dans la réalisation de notre étude.

#### 2.1. Citoyenneté urbaine

La globalisation affecte les municipalités en bouleversant en profondeur les valeurs et les conceptions de l'ordre social ainsi que de la communauté politique. En effet, les anciennes représentations du politique, hiérarchisées et centralisées, cèdent le pas au pluralisme et à l'expression des libertés individuelles au sein des villes (Urry, 1998). Pour Pierre Hamel, ce changement provoque également une remise en question de la citoyenneté. D'abord conçue en fonction des prérogatives de l'État, la citoyenneté est aujourd'hui beaucoup plus active, adopte une conception dynamique et ouverte vis-à-vis les différences sociales et culturelles et s'exprime dans divers domaines : environnemental, culturel, cosmopolite, etc. (Hamel, 2004, p. 55). L'émergence d'une citoyenneté urbaine permet de comprendre les enjeux de la recomposition sociale et politique qui affectent la ville dans le contexte du pluralisme identitaire : prises en compte de besoins et d'intérêts spécifiques à des individus ou des groupes. Elle suppose ainsi que les milieux locaux et les acteurs peuvent modifier les rapports sociaux dans les villes par de nouvelles solidarités : « Elle favorise le

recours à l'action individuelle et collective afin d'introduire dans l'espace public politique des préoccupations sociales et culturelles, comme une plus grande justice sociale, une mise en valeur du patrimoine ou encore une défense de la démocratie locale » (Hamel, 2004, p. 56).

La citoyenneté urbaine et les mouvements urbains qui en émergent ont d'ailleurs mené, au cours des dernières années, à la planification et à la gestion de politiques dans de nombreuses villes, dont Montréal (Hamel, 2004). Ainsi, les mouvements sociaux, en opposition à la conception universelle de la citoyenneté, développent une nouvelle vision de la citoyenneté leur permettant de combattre l'exclusion et les inégalités auxquelles les citoyens sont confrontés (Messier, 2006, p. 30). Dans cette perspective, la ville « constitue une possibilité de ressources et un lieu d'intervention et d'engagement civique pour les immigrants et les groupes ethniques » (Messier, 2006, p. 31). La citoyenneté urbaine insiste donc sur la pratique et l'exercice de la citoyenneté dans la ville. Les demandes sociales portées par la société civile, et aux fins de notre recherche celles des immigrants et des minorités racisées, peuvent alors influencer les politiques publiques municipales, notamment celles de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Les principaux thèmes retenus dans notre étude s'inscrivent dans une perspective globale de citoyenneté urbaine. En effet, la ville, en tant que milieu de vie, peut soutenir et appuyer le développement de la vie communautaire notamment par l'appui et le financement d'initiatives communautaires et associatives ainsi que par le maintien de relations harmonieuses avec les associations ethnoculturelles. Ces initiatives sont autant de pratiques de gestion du pluralisme qui facilitent la reconnaissance et l'accès à la citoyenneté des immigrants et des minorités racisées.

## 2.2. Politiques publiques nationales de gestion de la diversité ethnoculturelle

Le multiculturalisme et l'interculturalisme représentent deux politiques publiques d'intégration à partir desquelles les municipalités orientent leurs interventions et leurs pratiques municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle.

### 2.2.1. La politique canadienne du multiculturalisme

Instituée par le gouvernement libéral de Pierre Elliott Trudeau au début des années 1970<sup>3</sup>, la politique du multiculturalisme avait comme principal objectif d'assurer le maintien et l'épanouissement de l'identité culturelle des groupes ethniques et leur attachement aux coutumes et à l'histoire de leur pays d'origine. Elle voulait également protéger les droits de la personne sans distinction à l'origine culturelle (Labelle et Salée, 1999, p. 129). Ainsi, « s'il existe au Canada deux langues officielles, il n'existe pas de culture officielle et aucun groupe ethnique n'a préséance sur les autres » (Trudeau cité dans Juteau, 1994, p. 86). À cette époque, le multiculturalisme proposait de préserver les cultures minoritaires, de favoriser la pleine participation à la société, d'encourager les échanges culturels et d'assurer l'apprentissage d'au moins une des deux langues officielles (Leman, 1999).

La *Loi sur le multiculturalisme* de 1988 permet de dépasser le cadre normatif de la première politique et affirme que la promotion de la diversité ethnoculturelle concerne à la fois la population et les institutions canadiennes. Le multiculturalisme repose alors sur trois piliers : la diversité ethnoculturelle comme réalité incontournable de la société canadienne, un ensemble de valeurs fondamentales (droits et libertés; égalité, bilinguisme, etc.) et la promotion du patrimoine multiculturel canadien dans le contexte de la reconnaissance de l'égalité d'accès et de participation de tous les Canadiens (Rocher et al. 2007, p. 35).

Or, dans les années 1990, en réaction aux reproches présentés au multiculturalisme, le gouvernement canadien a réorienté son approche pour consolider la politique publique du multiculturalisme autour d'un nationalisme civique canadien (Labelle et Rocher, 2006). Les principales attaques à l'égard du multiculturalisme concernaient la folklorisation, l'essentialisation et la ghettoïsation des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés (Labelle, 2000, p. 283). En effet, par-delà sa volonté de reconnaître et respecter la diversité ethnoculturelle, la politique publique fédérale de gestion du pluralisme favorisait davantage le repli identitaire que l'intégration à la société canadienne.

---

<sup>3</sup> - L'adoption de la politique du multiculturalisme fait suite à la publication du quatrième livre du rapport de la *Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme* en 1969 qui recommandait au gouvernement canadien d'intégrer les groupes ethniques « non fondateurs », de leur reconnaître les mêmes droits que ceux accordés aux citoyens et de leur assurer l'égalité dans les institutions canadiennes (Leman, 1999).

Ainsi, tout en insistant sur le multiculturalisme, le gouvernement canadien veut valoriser la citoyenneté canadienne et renforcer l'appartenance à la société par-delà la diversité ethnoculturelle canadienne. La politique canadienne du multiculturalisme se voit désormais recentrée sur trois axes principaux permettant l'édification d'une identité commune et l'appartenance à la société canadienne : l'identité, la participation civique et la justice sociale (Canada, 1997).

### 2.2.2. La politique québécoise d'interculturalisme

Quant à la politique publique québécoise de gestion de la diversité ethnoculturelle, l'interculturalisme, elle n'a jamais été officiellement désignée par le gouvernement québécois (Rocher *et al.*, 2007, p. 1). Il n'en demeure pas moins qu'il se dégage un consensus dans le discours des intellectuels pour distinguer les politiques publiques d'intégration canadienne et québécoise.

Dès le début des années 1980, la politique québécoise de gestion de la diversité ethnoculturelle se distingue de la politique fédérale du multiculturalisme en insistant sur le rapprochement culturel. En effet, dans *Autant de façons d'être Québécois. Plan d'action à l'intention des communautés culturelles* (1981), le gouvernement insiste sur l'importance d'un rapprochement entre la « majorité » et les « communautés culturelles » dans le respect mutuel (Rocher *et al.*, 2007, p. 9). Le Plan d'action repose principalement sur le thème de la convergence culturelle qui insiste sur la primauté de la culture québécoise et de la langue française : « Au Québec, la culture québécoise de tradition française représente le foyer de convergence des autres traditions culturelles qu'il veut maintenir originales et vivantes partout où elles s'expriment » (MCCI, 1981, p. 9).

Or, à la fin des années 1980, le principe de convergence culturelle a été remplacé par les concepts de contrat moral et de culture publique commune (Labelle, 2000). En 1990, le gouvernement québécois adopte un énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration intitulé *Au Québec pour bâtir ensemble*. Celui-ci met de l'avant la notion de contrat moral qui définit les principaux éléments permettant l'intégration des immigrants, notamment le français comme langue commune et la participation de tous les citoyens

québécois (MCCI, 1990, p. 15). Quant à la culture publique commune, elle repose sur un ensemble de caractéristiques :

Le français comme langue commune dans l'espace public de la vie sociale; les institutions politiques démocratiques; un ensemble commun de valeurs et de normes juridiques de portée générale; une connaissance raisonnable de l'histoire et du patrimoine du Québec; les normes, les règles et les pratiques propres d'un régime économique mixte, de type libéral fondamentalement et un ensemble de pratiques et de comportements publics impliquant des normes et des savoirs-faire dans les rapports entre personne et avec les institutions et qui ne sont pas toujours explicitement codifiés ou formulés (CCCI, 1993, p. 38-39).

La particularité de l'énoncé de politique de 1990 n'est pas simplement d'encourager l'intégration des immigrants comme membre à part entière de la société et des institutions publiques comme le voulait la politique précédente, mais suppose le développement d'un sens d'appartenance à la société québécoise (Helly, 1996, p. 43). L'intégration des immigrants apparaît ainsi comme un processus à long terme qui repose sur la maîtrise de la langue française et qui est achevé lorsque l'immigrant participe au développement de la société et a développé un sentiment d'appartenance à son endroit (MCCI, 1990). Depuis 1990, et ce, encore aujourd'hui, l'Énoncé de politique *Au Québec pour bâtir ensemble* guide les actions du gouvernement provincial en matière d'intégration des immigrants et oriente la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle.

### 2.2.3. Convergences et divergences entre le multiculturalisme et l'interculturalisme

Si les politiques publiques canadienne et québécoise en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle partagent certaines similitudes, elles s'opposent sur certains points selon François Rocher et ses collaborateurs (Rocher et *al.*, 2007, p. 45-46). D'abord, bien qu'elles reconnaissent et respectent la diversité ethnoculturelle, le multiculturalisme veut encourager les échanges culturels alors que le rapprochement interculturel est au cœur même de la politique québécoise de gestion du pluralisme. Ensuite, si le multiculturalisme insiste sur un ensemble de valeurs fondamentales, notamment les droits et libertés et l'égalité, le contrat moral propre à l'interculturalisme porte autant sur les valeurs de la société québécoise que sur la participation civique et la reconnaissance du caractère démocratique de la société. De plus, la politique publique fédérale souligne l'existence de deux langues officielles et l'intégration

doit se réaliser par l'apprentissage de l'une ou l'autre de ces langues. Or, l'interculturalisme reconnaît la primauté de la langue française considérée comme la langue publique commune.

En finalité, les principaux objectifs des deux politiques sont différents. En effet, les quatre secteurs prioritaires du multiculturalisme portent sur la pleine participation des citoyens à la société (participation civique), notamment la lutte contre les obstacles systémiques, l'intégration du principe de la diversité ethnoculturelle dans les politiques et les programmes du gouvernement, la participation de la population au dialogue et l'adoption de mesures pour lutter contre le racisme et la haine (Patrimoine canadien, 2007, p. 12). Quant aux objectifs de l'interculturalisme, ils sont principalement orientés vers la lutte contre le racisme et insistent sur l'intégration en emploi, le dialogue interculturel, l'ouverture à la diversité ethnoculturelle et la lutte contre la discrimination et la xénophobie (MRCI, 2004a).

### 2.3. Politiques publiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain

Différents facteurs influencent l'adoption ou non de pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle par les municipalités. D'abord, les législations fédérale et provinciale en matière de gestion du pluralisme peuvent être un facteur d'attraction pour les villes diversifiées qui adaptent de plus en plus leurs politiques en faveur de la promotion du pluralisme. En effet, selon Gilbert : « Le multiculturalisme et l'interculturalisme représentent tous deux, au niveau des villes canadiennes, autant de concepts de gestion que des modèles d'action dans la transformation des services et des programmes répondant aux besoins de tous les citoyens » (Gilbert, 2006, p. 185). Ensuite, la diversification de la population municipale a un impact significatif sur l'adoption de pratiques spécifiques en regard aux immigrants et aux minorités racisées, notamment dans la Région métropolitaine de Montréal (Paré, Frohn, Laurin, 2002). Ainsi, les municipalités ayant une forte proportion d'immigrants ou de groupes racisés ont tendance à développer davantage de mesures de gestion de la diversité ethnoculturelle que les villes moins diversifiées. Finalement, la volonté de répondre aux besoins particuliers des citoyens encourage les municipalités à adopter des pratiques de gestion du pluralisme. Dorénavant, les villes diversifiées ne peuvent plus défendre les seuls intérêts, à savoir celui de la majorité ; elles doivent défendre un ensemble d'intérêts pour éviter la polarisation sociale des individus (Laurin, 2006).



Trois perspectives théoriques traversent la littérature sur la gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain. D'abord, selon certains auteurs, l'environnement externe (les contraintes fiscales et le retrait de l'État) explique les nouvelles responsabilités investies aux autorités municipales dans les années 1980 alors que l'État central a réduit son apport aux politiques d'équité en emploi, en éducation et dans l'accès au logement dans les villes (Cross, Brar et McLeod, 1991, p. 5-6). Ensuite, la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle est contrainte par l'expression « racisme institutionnel ». En effet, cette deuxième perspective théorique insiste sur les obstacles institutionnels entretenus par la municipalité au moyen de pratiques discriminatoires, notamment dans le recrutement et l'accès aux services (Cross, Brar et McLeod, 1991, p. 7). Selon un troisième courant théorique, le leadership et l'autonomie des « policy entrepreneurs » joue un rôle déterminant dans l'atteinte de l'équité, puisqu'ils peuvent éviter les conflits et les tensions dans la ville (Cross, Brar et McLeod, 1991, p. 7). Cross, Brar et McLeod critiquent ces trois approches théoriques et proposent :

une perspective « éclectique » qui, d'une part, réintègre la dimension idéologique imprégnant les rapports politiques entre l'État national et l'État municipal, d'autre part, privilégie la qualité et la pertinence des services offerts à une clientèle diversifiée tout en portant une attention particulière à la question de l'emploi (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996, p. 67).

Pour Cross et ses collaborateurs, il importe d'établir des stratégies organisationnelles qui permettront aux municipalités de rendre accessible leurs services à l'ensemble des citoyens (Cross, Brar et McLeod, 1991, p. 177).

Parmi l'ensemble de ces théories, nous retenons d'une part la perspective selon laquelle le racisme institutionnel traverse les administrations municipales. D'autre part, nous croyons que les municipalités, pour assurer une gestion efficace de la diversité ethnoculturelle, doivent développer un ensemble d'initiatives. Les trois rubriques de la ville que nous avons retenues comme grille d'analyse pour notre recherche vont dans cette direction puisqu'elles regroupent un vaste éventail de pratiques de gestion du pluralisme.

### 2.3.1 Trois fonctions de la ville en regard à la gestion de la diversité ethnoculturelle

Par ailleurs, pour analyser les politiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain, notamment la lutte contre le racisme et la discrimination, la grille d'analyse proposée par les chercheurs de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) est un riche modèle de classification. Ce modèle, bien qu'il se veuille davantage une grille d'analyse qu'un modèle théorique, a été retenu aux fins de notre étude puisqu'il nous semble le plus adéquat pour analyser les initiatives des autorités municipales en regard à la prise en compte. Celui-ci propose une évaluation des initiatives de la ville pour gérer la diversité ethnoculturelle et combattre le racisme à partir de trois domaines : la « ville comme organisation », la « ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public » (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 51). Ce modèle analytique permet en outre d'évaluer les pratiques municipales en la matière et peut être appliqué à d'autres pratiques administratives.

Les trois fonctions de la ville permettent l'examen d'un ensemble d'initiatives proposées par la municipalité. Seront alors évalués la présence de programmes d'équité en emploi, la formation à la diversité ethnoculturelle et à l'antiracisme, la participation des groupes racisés aux instances décisionnelles et exécutives de la ville et les services municipaux en ce qui concerne la « ville comme organisation ». L'administration municipale, pour répondre au deuxième domaine, c'est-à-dire la « ville comme communauté », favorisera la mise sur pied de mécanismes de liaison, le financement d'activités communautaires, le support et/ou la promotion d'événements publics, l'établissement de partenariats avec des associations, etc. La protection des individus victimes de racisme, l'éducation des services de police au profilage racial, l'adoption de programmes et de politiques d'intervention afin de rendre les services plus efficaces pour contrer les comportements racistes, etc. seront les initiatives développées par la municipalité pour maintenir l'ordre public (Icart, Labelle et Antonius, 2005, p. 51-52 et 59).

### 2.3.2 « Best practices » ou l'approche des « pratiques gagnantes »

L'intérêt de l'approche des « pratiques gagnantes » dans la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle est croissant dans les pays occidentaux, car elle permet une réponse



des villes aux besoins spécifiques des populations concernées. La notion des *best practices*, empruntée aux entreprises privées qui l'utilisaient à des fins opérationnelles, a été adapté à la sphère publique. D'abord utilisée aux États-Unis, en Europe et en Australie, cette approche a ensuite été récupérée au Québec, notamment par les autorités municipales (Laurin, 2006). Les principales justifications à l'adoption de ces pratiques sont la fonctionnalité accrue de l'organisation, la collaboration entre les institutions et le bénéfice de l'accès aux expériences étrangères (Laurin, 2006, p. 14). L'UNESCO considère d'ailleurs que les « *best practice models are useful for providing a much needed link between research and policy-making* » (UNESCO dans Laurin, 2006, p. 15). Selon l'UNESCO, elles apparaissent comme des modèles ou des politiques dont l'objectif est d'améliorer la qualité de vie des groupes marginalisés. Les quatre conditions qui balisent les « pratiques gagnantes » se résument ainsi :

*They are innovative : a best practice has developed new and creative solutions to a common problem; They make a difference : a best practice constitutes a positive and tangible impact on for example migrants' living conditions; They have a sustainable effect: a best practice contributes to sustained eradication of problems, such as social exclusion; They have the potential for replication : a best practice can serve as an inspirational framework for generating policies and initiatives elsewhere. (UNESCO dans Laurin, 2006, p. 15).*

Selon Paré et ses collaboratrices, favorisant une approche clientéliste, l'approche suppose une planification et une comparaison avec d'autres municipalités de mesures de gestion de la diversité ethnoculturelle. Elle repose également sur l'évaluation des normes *best practices* au moyen d'indicateurs de performances et l'adaptation des pratiques gagnantes selon la réussite d'autres mesures (Paré, Frohn, Laurin, 2002, p. 202). Laurin précise ces spécificités et insiste sur cinq dimensions permettant l'évaluation des pratiques municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle. D'abord, il faut que la municipalité connaisse le profil de sa population. Ensuite, la ville doit développer une planification municipale de la diversité ethnoculturelle, qu'il s'agisse d'une planification stratégique, d'une politique, d'un plan d'action, de pratiques « adhocratiques », etc. De plus, elle doit voir à la diffusion et à la promotion de l'interculturel tant par la traduction de documents officiels que par l'établissement de liens avec les communautés culturelles. La ville doit également assurer une formation à l'interculturel et à la citoyenneté. Finalement, il doit y avoir élaboration de

mesures de performance où sera évalué le degré de réalisation des objectifs de la municipalité en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle (Laurin, 2006, p. 56).

## 2.4 Racisme et discrimination

Afin comprendre les initiatives de la ville en matière de prise en compte de la diversité ethnoculturelle et de lutte contre le racisme, il faut préciser les concepts du racisme (le passage du racisme scientifique au néo-racisme et ses diverses expressions) et de la lutte contre le racisme (l'accommodement raisonnable, les programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'accès aux services municipaux). L'examen de ces notions nous permettra de mieux comprendre l'importance de la gestion du pluralisme dans la lutte contre le racisme et dans l'accès à la citoyenneté des immigrants et des groupes racisés.

### 2.4.1. Conceptualisation du racisme

#### 2.4.1.1. *Du racisme scientifique au néo-racisme*

Une première tendance générale observée dans le champ de la sociologie du racisme se caractérise par le passage du racisme scientifique au néo-racisme. Le racisme en tant que différence inscrite biologiquement chez les individus par leurs caractéristiques physiques se répand à la fin du 18<sup>e</sup> siècle de même qu'au début du 19<sup>e</sup> siècle. Dorénavant, le phénotype oriente définitivement et incontestablement les conduites des individus qui les possèdent (Guillaumin, 2002 [1972]; Wieviorka, 1998a, p. 17). Au-delà du prétexte biologique de la « race », ce qui est fondamental dans l'idéologie raciste c'est qu'elle repose sur le maintien définitif et absolu de la différence inégalitaire.

Après la Deuxième Guerre mondiale et le mouvement de décolonisation, le racisme a pris une nouvelle forme plus subtile et voilée : le néo-racisme. En 1981, Martin Barker, un sociologue britannique, aborde la manifestation d'un « nouveau racisme » dont la légitimation est caractérisée par le passage de l'infériorité biologique à la différence culturelle (Barker, 1981). On écarte ainsi le principe de hiérarchisation par stigmatisation biologique au profit de celle par la différence culturelle : il s'agit d'un racisme sans « race » où la catégorie de l'immigration est la cible du racisme (Balibar, 1988). La légitimation du néo-racisme se structure par l'irréductibilité et l'incompatibilité des différences culturelles (Taguieff, 1997,

p. 59; Chebel d'Appollonia, 1998; Ducharme et Eid, 2005, p. 6). Le néo-racisme insiste donc sur la menace que les différences culturelles des individus et des groupes cibles font peser sur les référents identitaires du groupe dominant. La catégorie de l'immigration, puisqu'elle se substitue à la notion de « race », porte en elle le vecteur du discours et des pratiques racistes du nouveau racisme (Balibar, 1988, p. 32).

Contrairement à la position soutenue par Pierre-André Taguieff (1988), dans laquelle il souligne l'existence de deux racismes qui se sont historiquement succédés au tournant des années 1950 et 1960, nous croyons que le racisme n'est pas un phénomène statique et que l'adoption d'une vision trop étroite de celui-ci pourrait nuire à la lutte contre toutes les formes de racisme et de discrimination. Selon notre position théorique, l'idéologie raciste s'est profondément transformée après la Deuxième Guerre mondiale, mais encore aujourd'hui, le racisme scientifique subsiste et s'articule avec la manifestation du néo-racisme. Certains sociologues parlent également de racismes spécifiques dont l'antisémitisme, le racisme anti-noir de même que l'arabophobie et l'islamophobie depuis les événements du 11 septembre 2001 (Labelle, 2006a, p. 39-40).

#### *2.4.1.2. Diversité des manifestations du racisme*

Puisque l'analyse du racisme est l'un des thèmes de notre mémoire, il apparaît important de définir les diverses manifestations qu'il peut adopter. Nous nous intéresserons davantage aux préjugés et à la discrimination tels que présentés par Michel Wieviorka ainsi qu'au profilage racial. Il s'intéresse au préjugé et le définit comme un jugement prédéterminé qui résiste à l'accumulation de connaissances de même qu'à l'expérience vécue et lequel ne se transforme pas automatiquement en un acte raciste (Wieviorka, 1998a, p. 55).

La discrimination, quant à elle, correspond à une logique de hiérarchisation des individus. Il s'agit ainsi d'un traitement différencié sur un mode qui infériorise un groupe cible par le déni, la négation d'opportunités et de droits égaux sur la base de préjugés ou d'autres critères arbitraires et discriminatoires (Wieviorka, 1998a, p. 64). La discrimination peut prendre différentes formes, notamment la discrimination directe (ex : le refus de louer un appartement à une personne en raison de son origine ethnique) et la discrimination indirecte ou systémique (ex : les services de police fixaient auparavant un quota minimal pour

l'embauche d'agents de la paix). Ce n'est qu'à la fin des années 1990 que la jurisprudence canadienne a statué sur l'illégalité de la discrimination systémique (jugement de la Cour Suprême du Canada dans l'arrêt *Action-Travail des femmes c. Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada* en 1987) (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996, p. 60). Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand définit cette manifestation du racisme comme « une situation d'inégalité cumulative et dynamique ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85). Les programmes d'accès à l'égalité en emploi, la formation interculturelle et l'accommodement raisonnable constituent diverses stratégies pour lutter contre la discrimination systémique (Labelle, Legault et Marhraoui, 1996).

Le profilage racial est une manifestation du racisme qui s'observe dans les villes. Toutefois, la reconnaissance du profilage racial est récente au Québec puisque le gouvernement, par l'entremise du ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI), ne s'est doté d'une définition officielle qu'à l'automne 2003. Celui-ci se définit comme

toute action prise par une ou des personnes d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs tels que la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel (Turenne et Saint-Pierre, 2004, p. 5).

Il est ainsi possible de constater le caractère arbitraire et subjectif du profilage racial, car il se fonde sur des politiques discriminatoires voulant que certaines formes de délits soient davantage attribuables à des individus appartenant à des groupes racisés. Le profilage racial suppose donc une généralisation des préjugés à l'égard des certains groupes (CDPDJ, 2006a). Cette situation amène à la surveillance policière excessive de certaines communautés, notamment la communauté noire (Labelle, Rocher et Field, 2004, p. 62).

#### 2.4.2. Lutte contre le racisme et la discrimination

L'antiracisme en tant qu'attitude hostile au racisme et conduite de lutte contre celui-ci veut combattre les causes, les acteurs et les effets du racisme (Taguieff, 1995, p. 128). Deux visions de l'antiracisme s'opposent : l'antiracisme universaliste et l'antiracisme



différentialiste. La première perspective demande un traitement identique ou égalitaire à l'égard de l'ensemble de la population et plaide pour que les différences culturelles ne puissent occuper l'espace public au nom de l'universalisme. Ainsi, selon l'antiracisme universaliste, il faut « refuser l'entrée dans l'espace public à des acteurs qui se définissent par un particularisme » (Wieviorka, 1998b, p. 26). La seconde vision de l'antiracisme, l'antiracisme différentialiste, repose sur la reconnaissance des particularismes culturels dans l'espace public. En insistant sur le respect et la prise en compte des différences, il demande que soient réduites les injustices et les inégalités à caractère raciste (Wieviorka, 1998b, p. 27). En opposition à l'antiracisme universaliste, l'antiracisme différentialiste met de l'avant que refuser de reconnaître les particularismes dans l'espace public équivaut à nier ou mépriser les différences voire même à faire preuve de racisme (Wieviorka, 1998b).

Quant à la lutte contre le racisme et la discrimination, elle se manifeste au Québec d'abord par la mise en œuvre d'instruments juridiques de lutte contre les discriminations (Charte des droits et libertés, CDPDJ, etc.) et ensuite par l'évolution du droit et de la jurisprudence (Potvin, 2004, p. 176). Le discours politique, quant à lui, insiste davantage sur l'intégration, le pluralisme et la citoyenneté que sur la lutte contre le racisme, car le phénomène du racisme a longtemps été considéré comme un fait marginal qu'il était possible de résorber par une intégration volontaire (Potvin, 2004, p. 176). Toutefois, le discours politique de lutte contre le racisme et la discrimination est aujourd'hui plus présent au Québec, notamment avec les politiques publiques (PAÉE, etc.), la Commission parlementaire sur le racisme et la discrimination tenue à l'automne 2006 et la politique gouvernementale *La diversité : une valeur* de 2008.

Finalement, la lutte contre le racisme s'exprime au moyen de l'éducation antiraciste (Bosset, 2005b, p. 17). Celle-ci, entendue comme l'analyse « des inégalités groupales et des rapports de pouvoir face aux autres courants, qui insistent davantage sur les rapports entre les individus » (Mc Andrew, 2004, p. 201), n'a toutefois pas encore réussi à s'imposer au sein de la société québécoise. En effet, d'autres approches dont l'éducation interculturelle, l'éducation multiculturelle, l'éducation à la citoyenneté ou l'éducation aux droits se sont implantées, notamment dans le système scolaire. Ces différentes approches peuvent traduire un travail de sensibilisation face aux attitudes et comportements racistes, mais ne comportent

pas, comme l'éducation antiraciste, une étude historique, politique et sociologique du phénomène du racisme (Mc Andrew, 2004, p. 201-202). Nous croyons ainsi que la lutte contre la discrimination procède ainsi du juridique et du politique, alors que l'éducation antiraciste est le véritable moyen pour lutter contre le racisme.

L'éducation interculturelle insiste plus précisément sur trois pôles centraux, à savoir l'ouverture à la diversité ethnoculturelle, la cohésion sociale et la poursuite de l'égalité et de l'équité :

elle désigne toute démarche éducative visant à faire prendre conscience de la diversité, particulièrement ethnoculturelle, qui caractérise le tissu social et à développer une compétence à communiquer avec des personnes aux référents divers, de même que des attitudes d'ouverture, de tolérance et de solidarité (Ministère de l'Éducation, 1998, p. 2).

L'éducation interculturelle permet ainsi une meilleure compréhension des différences culturelles en contexte pluraliste et encourage le développement d'un nouveau vivre ensemble (Banks, 2008).

L'éducation à la citoyenneté, quant à elle, insiste davantage sur la reconnaissance des valeurs civiques de la société : démocratie, participation civique, etc. Cette forme d'éducation met principalement l'accent sur la participation des citoyens au débat démocratique à la fois en ce qui concerne les questions d'intérêt public et la poursuite du bien commun (Pagé, 2001, p. 45; Bourgeault, 2005).

#### *2.4.2.1 Accommodement raisonnable*

Au Québec comme au Canada, bien que peu de dispositions soient discriminatoires, il est possible que certaines règles, en apparence neutres, occasionnent un préjudice non intentionnel. Or, le Canada et le Québec se sont doté d'un dispositif juridique afin de corriger cette discrimination : l'accommodement raisonnable. On peut le définir comme

L'obligation d'adapter une règle conçue pour une majorité, dans le but de répondre aux besoins spécifiques de certaines personnes ou d'un groupe afin que ceux-ci ne soient pas victimes de discrimination liée aux caractéristiques qui les différencient de la majorité. Cela implique de faire des exceptions aux règles générales ou de les modifier de manière à composer avec les besoins propres à certains groupes ou personnes, afin de respecter leur droit à l'égalité (Drapeau, 2001, p. 306).



Le principe de l'accommodement raisonnable procède du droit à l'égalité et de la liberté de religion reconnus dans les Chartes canadienne et québécoise de même que dans les différentes lois régissant les droits de la personne (CRI, 2004, p. 51). Un accommodement raisonnable se caractérise ainsi par un effort de compromis substantiel pour s'adapter à une personne afin d'éliminer ou d'atténuer une discrimination sans pour autant subir de « contrainte excessive ». Ce dispositif de régulation, visant à trouver des arrangements qui répondent aux demandes des groupes minoritaires, qu'il s'agisse des femmes, des personnes handicapées ou des minorités religieuses, s'applique autant aux milieux de travail, aux institutions publiques qu'aux lois gouvernementales. Chaque revendication doit néanmoins être jugée au « cas par cas », selon les circonstances qui amènent les individus à déposer une demande d'accommodement raisonnable (Milot, 2002, p. 128). L'accommodement raisonnable en tant que dispositif juridique est balisé par un ensemble de critères. Quatre éléments garantissent son application : le caractère raisonnable de la norme, l'effort déployé pour trouver un accommodement, le caractère excessif de la contrainte exigée à l'employeur ou à l'institution ainsi que l'atteinte aux droits d'autrui (Woehrling, 1998).

En ce qui concerne le caractère raisonnable de la norme ou de la pratique, deux situations sont susceptibles de se produire :

Ou bien la règle ou la loi à l'origine de la discrimination n'est pas justifiée ni raisonnable en vertu du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'institution, et elle doit alors être annulée ou reformulée. [...] Ou bien la règle à l'origine de la discrimination est justifiée et raisonnable; elle n'a alors pas à être annulée, mais dans ce cas, il y a obligation légale de trouver un accommodement raisonnable pour le demandeur (Milot, 2002, p. 129).

Ainsi, dans ces situations, l'accommodement raisonnable doit offrir la possibilité à un individu de se soustraire à la norme discriminatoire ou encore lui accorder certains privilèges (heures de travail facilitant la pratique religieuse par exemple). Quant à l'effort déployé pour qu'une demande d'accommodement raisonnable soit examinée, il doit avoir été prouvé par l'entreprise, l'institution ou la personne que tous les moyens ont été mis en œuvre pour corriger la situation et éviter un préjudice à l'individu discriminé (CRI, 2004, p. 49-50).

Dans le domaine de l'emploi, là où les demandes d'accommodement raisonnable se manifestent le plus souvent, une contrainte excessive peut être délimitée comme ce qui entrave le fonctionnement adéquat de l'entreprise, notamment les frais excessifs (Milot,

2002, p. 131). Finalement, l'effet sur les droits d'autrui doit également être pris en considération pour accorder un accommodement raisonnable. En effet, comme les droits des uns s'arrêtent là où commencent ceux d'autrui, il ne faut pas qu'un arrangement porte atteinte aux droits des autres employés ou ne leur cause une surcharge de travail (Milot, 2002, p. 131-133).

Il faut également reconnaître qu'au-delà de son rôle de dispositif juridique, l'accommodement raisonnable possède aussi une fonction sociale de reconnaissance de la diversité ethnoculturelle et représente par conséquent un dispositif nécessaire à la construction d'un nouveau vivre ensemble (CCCI, 1993, p. 8; Bosset, 2005a, p. 3). En effet, dans une société aussi diversifiée que peut l'être la société québécoise, cette obligation revêt le rôle de règle implicite nécessaire à toute vie sociale harmonieuse afin de réduire les tensions de la vie quotidienne (CCCI, 1993, p. 8). Selon le juriste Pierre Bosset; « l'acceptation des particularismes religieux ne découle pas uniquement d'une analyse juridique, mais aussi d'une "éthique de responsabilité" qui nous oblige à tenir compte de l'intégration à la société et du rôle que doivent jouer nos principales institutions dans cette intégration » (Bosset, 2005a, p. 3-4). Ainsi, le principe d'accommodement raisonnable fait désormais partie du cadre à travers lequel la gestion du pluralisme doit être pensée dans toutes les sphères de la société.

#### *2.4.2.2. Programme d'accès à l'égalité en emploi*

Le gouvernement du Québec, préoccupé par la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle, a entrepris au cours des dernières décennies de nombreuses actions afin d'assurer l'accès à l'égalité en emploi de certains groupes. La plupart des moyens mis de l'avant afin de garantir l'accès équitable à un emploi renvoient à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) que la Charte a préalablement défini lors de l'ajout de sa partie III en 1985. En effet, l'article 86 de la Charte des droits et libertés de la personne stipule qu'un PAÉE « a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public » (CDPDJ, 2006, p. 21). En d'autres mots, un programme d'accès à l'égalité en emploi permet à l'organisation qui l'adopte d'identifier et d'éliminer des pratiques pouvant être

discriminatoires à l'égard de groupes précis. L'établissement d'un PAÉE peut être réalisé sur la base volontaire de l'organisation, à la demande de la CDPDJ ou du tribunal, dans le cadre du Programme d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec ou encore par le gouvernement en référence à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, ce qui est le cas des municipalités du Québec (CDPDJ, 2007).

En ce qui concerne plus particulièrement les municipalités, comme l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus, elles sont soumises à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la charte des droits et libertés de la personne* (Loi n° 143). Cette loi, effective depuis 2001, veut assurer une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination en emploi au moyen d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. La loi vise à la fois les municipalités, le réseau de l'éducation, le réseau de la santé et des services sociaux, les sociétés d'État et la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers, pour un total de 616 organismes publics (CDPDJ, 2007). L'article 1 de la loi indique qu'elle

institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible (Québec, 2000).

La loi prévoit trois étapes à la réalisation d'une PAÉE : l'analyse des effectifs de l'organisation, la détermination de la sous-représentation des groupes ciblés et l'élaboration du programme d'accès à l'égalité lorsque la CDPDJ juge que les groupes ciblés ne sont pas suffisamment représentés. L'élaboration de ce programme doit comprendre les éléments suivants : l'analyse des politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion; les objectifs et les mesures d'embauche et de promotion selon le type d'emploi et par groupe visé par le PAÉE; les mesures d'égalité des chances pour éliminer les cas de discrimination en emploi; un échéancier permettant l'implantation des mesures proposées et l'évaluation des objectifs fixés, des mesures de consultation et d'information des employés et la nomination d'une personne responsable de la mise en œuvre du PAÉE (CDPDJ, 2005b, p. 13-14). L'organisme est tenu d'évaluer à tous les trois ans les progrès réalisés en matière

d'égalité en emploi depuis l'adoption de son PAÉE dans un rapport triennal présenté à la commission.

Les mesures de redressement, les mesures d'égalité des chances et les mesures de soutien représentent des moyens privilégiés par le gouvernement du Québec pour augmenter la représentation des minorités racisées en emploi. Or, il apparaît néanmoins, malgré les PAÉE et les diverses lois adoptées en ce sens, que ces groupes restent sous-représentés, plus particulièrement dans les organisations publiques. En effet, dans le Rapport triennal (2001-2004) de la CDPDJ sur la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, il s'avère que les minorités racisées connaissent toujours une faible présence dans tous les réseaux touchés par les PAÉE, notamment dans les municipalités de la région métropolitaine de Montréal (CDPDJ, 2005b). En effet, les groupes racisés comptent pour 0,4% des employés municipaux alors qu'ils devraient représenter 5,9% de l'ensemble des effectifs des villes de la région de Montréal (CDPDJ, 2005b, p. 52).

#### *2.4.2.3. Accès aux services municipaux*

En ce qui concerne les services municipaux, outre l'entretien des infrastructures, ce sont principalement dans les domaines des sports et des loisirs ainsi que dans la culture que les municipalités s'investissent. Le mode de gestion des loisirs repose sur l'approche client, une approche dont l'objectif est de faire correspondre l'offre de services aux préférences et aux demandes de la population (Poirier, Germain et Billette, 2006). Compte tenu de la diversification constante de la clientèle des villes de la région métropolitaine de Montréal, il sera intéressant de voir plus loin comment elles déterminent leur offre de services à l'égard des immigrants et des groupes racisés afin d'éviter la discrimination.

Dans le secteur des sports et des loisirs, les municipalités sont confrontées à deux principaux enjeux. D'abord, l'immigration influence la pratique d'activités sportives qui nécessitent parfois le réaménagement de terrains, et ce, aux dépens d'autres sports (par exemple, le soccer contre le baseball). Toutefois, même si « ces changements doivent être pris en compte pour assurer un certain niveau de fréquentation des installations » (Poirier, Germain et Billette, 2006, p. 50), les municipalités doivent assurer l'arbitrage délicat de ces transformations. Ensuite, les villes sont parfois confrontées à des demandes provenant de



groupes monoethniques et doivent se questionner sur l'attitude à adopter à l'égard de leurs demandes (Poirier, Germain et Billette, 2006). Doivent-elles les accepter par souci d'inclusion ou encore doivent-elles s'y objecter pour préserver la neutralité de la sphère publique et garantir l'égalité à tous?

Parmi l'éventail des théories proposées, notre recherche emprunte d'abord à la théorie de la citoyenneté urbaine, l'idée que les demandes sociales des immigrants et des minorités racisées peuvent influencer les politiques publiques municipales en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Ensuite, bien que certains thèmes de l'approche des « pratiques gagnantes » se retrouvent dans notre grille d'analyse, celle-ci est largement inspirée de la grille de lecture de Icart, Labelle et Antonius qui regroupe les pratiques municipales sous trois rubriques, à savoir la « ville comme organisation », la « ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public ». Ce modèle théorique des politiques publiques municipales de gestion du pluralisme nous guidera tout au long de notre étude. Quant aux théories du racisme, comme nous l'avons précisé auparavant, nous croyons que l'idéologie raciste s'articule aujourd'hui à la fois au racisme scientifique et au néo-racisme. La typologie des manifestations du racisme proposée par Wieviorka nous permettra notamment de mettre en lumière la présence de discrimination systémique dans l'administration municipale ainsi que la présence de préjugés, de discriminations et de profilage racial dans la ville. De plus, nous croyons que la lutte contre le racisme et la discrimination doit se réaliser sur plusieurs fronts : politique, juridique, éducatif. Finalement, en ce qui concerne l'accès aux services municipaux, nous croyons que les municipalités doivent prendre en considération les demandes des immigrants et des minorités racisées pour favoriser leur intégration à la société et éviter toute discrimination.

## 2.5. Questions de recherche

L'ensemble varié de théories et de concepts retenu aux fins de notre étude nous amène à poser un certain nombre de questions. La question générale de recherche à laquelle nous tenterons de répondre est la suivante : Comment la gestion de la diversité ethnoculturelle interpelle-t-elle les trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal sélectionnées?



Au-delà de cette question générale se dégage un ensemble de questions spécifiques de recherche en lien avec l'objet de notre étude : Quelles sont les orientations normatives et politiques de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées par les municipalités? Est-ce que les orientations normatives et politiques ainsi que les pratiques de gestion municipale de la diversité ethnoculturelle sont en lien avec les politiques publiques fédérale et provinciale (multiculturalisme et interculturalisme)? Est-ce que les orientations normatives et politiques ainsi que les pratiques de gestion municipale de la diversité ethnoculturelle s'inspirent de la citoyenneté urbaine ? Quelles sont les pratiques d'aménagement du pluralisme développées par ces villes (par exemple, la lutte contre le racisme et ses manifestations, la promotion et la formation à la diversité ethnoculturelle, la reconnaissance du principe d'accommodement raisonnable et la mise en place d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi, etc.)? Y a-t-il convergence et/ou divergence entre les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées dans trois villes de la région métropolitaine de Montréal? Y a-t-il des différences dans les orientations normatives et politiques et les pratiques d'aménagement du pluralisme entre les trois villes de la région métropolitaine de Montréal sélectionnées?

## 2.6. Hypothèses de recherche

Quant à nos principales hypothèses de recherche, elles découlent des questions exposées dans la section précédente. D'abord, nous croyons que les trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal sont interpellées par la gestion de la diversité ethnoculturelle en raison du statut cosmopolite de la région et de leur attraction à l'égard des immigrants et des minorités racisées : elles accueillent près de 90% des immigrants admis au Québec.

Nous émettons également l'hypothèse que les municipalités sélectionnées ont adopté un ensemble d'orientations normatives et politiques qui les guide dans leur prise en compte de la diversité. Toutefois, nous croyons que bien qu'interpellées par la gestion du pluralisme, elles ne développent pas de politiques formelles d'aménagement de la diversité ethnoculturelle, mais favorisent plutôt une gestion « adhocratique » du pluralisme. En effet, nous croyons que les autorités municipales s'en remettent à un processus d'essais et erreurs pour établir des balises de gestion.

Nous supposons également que les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain s'articulent avec l'une ou l'autre des politiques publiques d'intégration, qu'il s'agisse du multiculturalisme ou de l'interculturalisme.

D'autre part, nous estimons que les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelles s'inspirent de la théorie de la citoyenneté urbaine. Cet emprunt permet de comprendre la recomposition sociale et politique des villes dans le contexte du pluralisme.

De plus, nous croyons qu'un ensemble différencié de pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle est adopté par les trois villes retenues selon les besoins et les demandes des immigrants et des groupes racisés.

Ensuite, nous croyons qu'il y a une adéquation entre les orientations normatives et politiques véhiculées par les trois municipalités et la mise en œuvre de mesures concrètes d'aménagement de la diversité ethnoculturelle. En d'autres mots, les mesures privilégiées ne seraient pas le reflet des orientations normatives et politiques de gestion du pluralisme adoptées par les municipalités de la région de Montréal. Cette situation s'expliquerait notamment par la gestion ad hoc des villes à l'égard des demandes des immigrants et des minorités racisées.

Finalement, nous estimons qu'il y a production de différences dans les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle des trois villes de la région métropolitaine de Montréal, notamment parce qu'elles ne sont pas toutes aussi diversifiées. Ainsi, la municipalité de Montréal serait plus ouverte à la gestion de la diversité ethnoculturelle que celles de Brossard et de Laval. Cette hypothèse de recherche s'appuie sur l'une des conclusions de l'étude de Paré et de ses collaboratrices réalisée dans 17 villes de la région métropolitaine de Montréal (Paré, Frohn et Laurin, 2002).

## CHAPITRE III

### CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Dans ce chapitre, nous présenterons la méthodologie employée dans le but de vérifier nos hypothèses et répondre à nos questions de recherche. La présente étude portant sur l'analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle adoptées par trois municipalités de la Région métropolitaine de Montréal, trois niveaux d'échantillonnage se dessinent à savoir le corpus de documents analysés, l'échantillon des villes de la Région métropolitaine de Montréal et l'échantillon des personnes interviewées. Nous exposerons également les approches méthodologiques retenues, c'est-à-dire l'analyse de contenu documentaire et les entrevues.

#### 3.1. Analyse de contenu documentaire

Notre étude vise, d'une part, à mettre en lumière la conceptualisation de la gestion de la diversité ethnoculturelle adoptée dans trois villes de la Région métropolitaine de Montréal et, d'autre part, à analyser les pratiques en la matière mises en place au sein de ces municipalités. Pour atteindre ces objectifs, nous procéderons d'abord par l'analyse de contenu qualitative de textes municipaux. Or, cette approche méthodologique exige du chercheur une rigueur importante afin d'éviter certains biais. L'analyse de contenu consiste à faire l'inventaire et à rechercher les informations contenues dans le document, en dégager le sens pour ensuite classer le contenu du document (Mucchielli, 2006, p. 24). Il s'agit ainsi d'une technique d'investigation capable de réaliser l'analyse complète et objective des données contenues à même le texte. Puisque l'analyse de contenu veut dépasser l'interprétation personnelle d'un document, un ensemble de procédés doit être adopté pour répondre aux exigences de cette méthode de recherche. Pour réaliser notre analyse du corpus de textes municipaux, nous avons d'abord procédé à la pré-analyse, ensuite à la catégorisation et, enfin, à l'interprétation.

Au cours de la pré-analyse, le chercheur doit prendre connaissance des documents disponibles pour analyse et circonscrire le corpus documentaire qui sera retenu aux fins de l'analyse et qui permettra d'apporter des informations pertinentes en lien avec la problématique de recherche (Robert et Bouillaguet, 2002). Ensuite, la catégorisation permet de dégager des documents un sens non immédiatement visible et de répondre aux questions de recherche tout en restant fidèle au contenu initial. Cette étape vise donc à créer une grille d'analyse ou une grille de lecture dans laquelle tous les éléments du corpus ont été retenus, permettant au chercheur d'analyser différents textes à partir des mêmes catégories d'analyse (Robert et Bouillaguet, 2002, p. 28). Les catégories doivent ainsi être à la fois pertinentes, exhaustives, mutuellement exclusives et objectives. La pertinence des catégories se mesure à leur capacité de répondre à la problématique et aux questions de recherche. L'élaboration d'une grille d'analyse exige que le chercheur soit prêt à modifier voire à redéfinir certaines catégories en cours de route. L'interprétation des résultats constitue l'étape finale de l'analyse de contenu. C'est au moyen de l'interprétation des résultats que le chercheur pourra valider la valeur scientifique de la grille d'analyse et celle de ses hypothèses de recherche. Au moyen des éléments de contenu du corpus mis au jour par la catégorisation, le chercheur propose ici une lecture originale et objective du corpus documentaire (Robert et Bouillaguet, 2002, p. 33).

### 3.1.1 Corpus des textes municipaux

Tout d'abord, il faut préciser le corpus de textes municipaux soumis à l'analyse. Afin de former un corpus représentatif, nous avons sélectionné les documents en fonction de leur pertinence en regard des thèmes et des sous-thèmes de notre recherche. Nous avons d'abord réalisé la cueillette des textes municipaux sur le sujet puis nous avons évalué l'ampleur du corpus documentaire et la faisabilité de l'analyse. L'analyse de contenu reposera donc sur des énoncés de politiques municipales, des programmes, des déclarations, des plans d'action, des mémoires, des rapports annuels de gestion du pluralisme et des rapports de l'ombudsman ou d'un comité aviseur sur la diversité ethnoculturelle en milieu urbain, produits entre 2001 et 2011. Le choix de ce critère de sélection repose notamment sur le contexte de l'après Durban, car depuis la conférence, les gouvernements sont interpellés afin de combattre le racisme. La CMCR marque ainsi une étape importante dans la lutte contre le racisme puisqu'elle a



encouragé les villes à renouveler leur engagement à le combattre. De plus, c'est en 2001 que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* a été adoptée. L'éventail de textes municipaux proposé repose sur une stratégie méthodologique c'est-à-dire sur la conviction que nous pourrions maximiser l'analyse et la compréhension des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle selon les quatre thèmes retenus en mettant en relation des données provenant de plusieurs sources documentaires.

Quant à l'analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle des villes de la région métropolitaine de Montréal, elle s'effectuera au moyen d'une grille d'analyse (voir annexe A) dans laquelle certains thèmes et sous-thèmes ont été ciblés pour répondre à nos questions de recherche. L'analyse de contenu portera d'abord sur 1) la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle, ensuite sur 2) la terminologie relative à la gestion du pluralisme puis sur les trois rubriques suivantes : 3) la « ville comme organisation », 4) la « ville comme communauté » et 5) la « ville comme garante de l'ordre public ». De nombreux sous-thèmes ont été retenus en regard des cinq thèmes de notre grille de lecture. D'abord, pour saisir la vision de la prise en compte du pluralisme, nous avons sélectionné deux dimensions : la définition et les orientations normatives et politiques en matière de gestion du pluralisme et l'adoption d'une politique formelle. Notre évaluation de la terminologie portera sur trois sous-thèmes : les groupes ciblés par les autorités municipales; la confusion entre les termes « gestion de la diversité ethnoculturelle », « multiculturalisme » ou « interculturalisme » et « lutte contre le racisme » et le poids des politiques publiques fédérale et provinciale dans la gestion municipale du pluralisme.

En ce qui concerne la « ville comme organisation », nous prendrons en considération cinq éléments : les programmes d'accès à l'égalité en emploi; l'obligation d'accommodement raisonnable; la formation du personnel à la diversité ethnoculturelle et à la lutte contre le racisme; la lutte contre le racisme institutionnel et la présence d'indicateurs de mesure des objectifs de la ville en matière de gestion du pluralisme. Dans la rubrique « ville comme communauté » (comme milieu de vie), nous retrouvons les six sous-thèmes suivants : l'établissement de partenariats (publics, privés ou avec le secteur associatif); le type



d'éducation promu; l'accommodement raisonnable; l'adaptation des services; la mise en place de mécanismes de liaison et la prise en compte des demandes de la population dans les politiques municipales. Finalement, le dernier thème de notre grille, la « ville comme garante de l'ordre public », veut analyser les initiatives de la municipalité pour assurer la sécurité des citoyens. Seront alors évalués les trois mécanismes suivants : la prévention et la lutte contre le racisme et la discrimination; la protection contre le profilage racial et la formation du corps policier.

### 3.1.2 Choix des trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal

Notre échantillon repose sur trois villes, à savoir Montréal, Brossard et Laval. Toutefois, l'univers d'analyse de cette recherche se veut être les grandes villes canadiennes, cosmopolites et plurielles comme Montréal et ses banlieues et plus particulièrement les villes de Toronto et de Vancouver. Afin de justifier le choix de cet échantillon, nous esquisserons leurs principales caractéristiques socio-démographiques<sup>4</sup>.

D'abord, la Ville de Montréal a été retenue puisque les immigrants représentent 28% de l'ensemble de sa population. En 2005, ils ont été 31 000 à s'installer à Montréal, soit plus de 70% de l'ensemble des nouveaux immigrants au Québec (Ville de Montréal, 2006). De plus, les trois quarts des immigrants récents de la région métropolitaine de Montréal résident dans la Ville de Montréal (Statistique Canada, 2007a). Quant aux immigrants appartenant à une minorité racisée, ils comptent pour plus de 50% de l'ensemble de la population immigrante (CRÉ de Montréal, 2006). Le groupe « noir » (25%) constitue le groupe racisé le plus important, devançant les groupes arabes, sud-asiatiques, latino-américains et chinois. Chez la population non immigrante, la communauté noire est en nombre important : 42% contre 16% pour le groupe racisé sud-asiatique (Ville de Montréal, 2004). Si les pays d'Europe (37%) sont les principaux pays d'origine de l'ensemble des immigrants de Montréal, suivis de l'Asie (29,5%), des Amériques (21%) et de l'Afrique (12,4%) (MRCI, 2004b), la récente

---

<sup>4</sup> - La terminologie employée est celle de la ville de Montréal et de Statistique Canada, les deux principales sources de référence d'où proviennent nos données socio-démographiques. De plus, il faut souligner que les données retenues sont celles du recensement 2006, car aucune donnée préliminaire du recensement 2011 n'est encore disponible et les municipalités elles-mêmes ne font pas la collecte de données socio-démographiques afin de dresser le portrait de leur population.

immigration<sup>5</sup> est principalement originaire de la Chine, de l'Algérie, du Maroc, de la Roumanie et de la France (Statistique Canada, 2007a).

Bien que 75% des immigrants de la Ville de Montréal aient une langue maternelle autre que le français ou l'anglais (Statistique Canada, 2007a), 70% d'entre eux parlent l'une ou l'autre des deux langues officielles et « en ce cas, le français est utilisé un peu plus souvent que l'anglais, surtout en combinaison avec une langue non officielle » (Ville de Montréal, 2004, p. 6). En ce qui concerne la scolarisation, les immigrants sont plus nombreux que les natifs à ne pas avoir terminé leurs études secondaires (33% contre 26%), mais ils sont tout aussi nombreux à détenir un diplôme universitaire (22% contre 21%) (Ville de Montréal, 2004). Finalement, les immigrants sont plus souvent au chômage que la population non immigrante, possèdent un revenu d'emploi inférieur aux non-immigrants, et ce, chez les hommes et les femmes. Une importante proportion des immigrants vivent avec un revenu de moins de 15 000\$ par année (plus de 30% des hommes et 50% des femmes).

Ensuite, la Ville de Brossard a été sélectionnée, car encore une fois, les immigrants sont en nombre important au sein de cette municipalité de la région métropolitaine de Montréal (près de 35% de l'ensemble de la population de Brossard et près de 3% de l'ensemble des immigrants admis au Québec). (Statistique Canada, 2007a). Les membres des minorités racisées sont également nombreux au sein de cette municipalité et représentent 34% de l'ensemble de la population de la ville (Statistique Canada, 2007b). La communauté chinoise est la plus nombreuse, suivie des communautés asiatiques du Sud-Est, noire et philippine. À Brossard, plus de 62% de la population parle les deux langues officielles. Toutefois, ceux qui ne maîtrisent qu'une seule des deux langues officielles connaissent plus souvent le français que l'anglais (24% contre 11%). De manière générale, les taux d'activité, d'emploi et de chômage pour l'ensemble de la population sont de 66,2%, 61,8% et 6,6% (Statistique Canada, 2007b).

Le choix de la Ville de Laval repose sur un ensemble de caractéristiques socio-démographiques. D'abord, pour la période de 2001 à 2006, Laval a accueilli 5,4% de l'ensemble des immigrants admis au Québec. Les données du recensement de 2006 indiquent

---

<sup>5</sup> - Par immigration récente, la Ville de Montréal et Statistique Canada entendent la population ayant immigré depuis 1991. De cette manière, les données obtenues lors du recensement de 1991 sont des éléments de comparaison avec les recensements plus récents.

que « Dans cette municipalité, la population de personnes nées à l'étranger a augmenté de 40,1%, passant de 52 500 en 2001 à 73 600 en 2006, soit plus rapidement que la population montréalaise née à l'étranger (14,2%) » (Statistique Canada, 2007a). De plus, la population immigrante représente plus de 15% de la population de cette ville et de ce nombre, 20% sont d'immigration récente. Les principaux foyers de provenance des immigrants sont l'Europe méridionale (30,8%), le Moyen-Orient (15,8%), les Caraïbes et les Bermudes (10,2%) et l'Afrique du Nord (7,6%) (MRCI, 2004b). Plus de la moitié (56%) des immigrants vivant à Laval appartiennent à une minorité racisée contre un peu moins de 10% pour l'ensemble de la population de la ville (8,7%). La communauté noire est le groupe le plus important, suivi des communautés asiatiques et arabes. À Laval, 66% de la population parlent le français, 7% parlent l'anglais et 26% une autre langue que les deux langues officielles. Finalement, le taux de chômage est de 5,5% et le taux d'activité de 67,2% pour l'ensemble de la population lavalloise (Statistique Canada, 2007c).

### 3.2. Entrevues

En plus de l'analyse de contenu, nous avons réalisé des entrevues en profondeur auprès de fonctionnaires municipaux et de représentants des services de police des trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal. Ce deuxième outil de collecte de données nous a permis de venir compléter l'analyse des textes municipaux tout en nous permettant une meilleure analyse des orientations normatives et politiques et des pratiques de gestion du pluralisme.

La grille d'entrevue (voir annexe B) comporte cinq sections et reprend les mêmes thèmes que la grille d'analyse du corpus de textes municipaux, à savoir : 1) la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle dans laquelle nous avons inclus la terminologie ainsi que les trois rubriques suivantes, 2) la « ville comme organisation », 3) la « ville comme communauté » et 4) la « ville comme garante de l'ordre public ». À cela s'ajoute une dernière section permettant l'identification du répondant. Quant aux sous-thèmes retenus, ils sont en tous points identiques à ceux de l'analyse du corpus documentaire.

C'est ainsi que neuf entrevues en profondeur et semi-structurées d'une durée moyenne de 45 minutes ont eu lieu en 2009 et 2011. Le nombre restreint d'entrevues réalisées

s'explique d'abord par l'importance accordée à l'analyse du corpus de textes municipaux. En effet, les entrevues viennent répondre aux questions laissées sans réponse par l'analyse des documents municipaux ou préciser certaines informations permettant ainsi une meilleure compréhension et interprétation des orientations normatives et politiques et des pratiques en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle dans les trois villes de la région métropolitaine de Montréal. Ensuite, nous avons réalisé un petit nombre d'entrevues puisque nous avons utilisé une méthode non aléatoire, laquelle propose d'avoir recours à des informateurs-clés au sein de chacune des municipalités afin de trouver les porteurs de dossiers pouvant répondre à nos questions. De plus, chaque répondant a signé un formulaire de consentement (voir annexe C) dans lequel l'objet de l'étude et les dispositions méthodologiques (enregistrement des entretiens, confidentialité, etc.) étaient présentés.

### 3.2.1 Description de l'échantillon

Nous avons interviewé neuf représentants municipaux et représentants des services de police, c'est-à-dire trois pour la Ville de Montréal, trois pour la Ville de Brossard et trois pour la Ville de Laval. Dans cette perspective, nous avons sélectionné et rencontré les personnes-clés qui travaillent de près sur la question de la gestion de la diversité ethnoculturelle dans chacune des municipalités.

Notre échantillon est constitué de trois répondants de sexe masculin et de six répondantes. Ces personnes ont été choisies sur la base de leur capacité à fournir de l'information riche sur les orientations et les pratiques de gestion du pluralisme de la municipalité. Ainsi, toutes les personnes interviewées représentent pour chacune des municipalités les principales personnes affectées au dossier de la diversité ethnoculturelle. Nous avons ainsi rencontré une directrice de la diversité sociale, une chargée de projets à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire, un conseiller professionnel aux politiques et programmes, trois conseillères en ressources humaines ainsi qu'un conseiller en planification à la section des stratégies d'actions avec la communauté, un inspecteur-chef aux services à la communauté et un inspecteur à la division du secteur administratif. Les répondants occupaient cette fonction depuis entre un an et demi et neuf ans pour une moyenne de 4,33 ans.



## CHAPITRE IV

### ANALYSE DE LA VISION DE LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE DANS TROIS MUNICIPALITÉS DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

Suite à l'analyse de notre corpus documentaire et des entrevues réalisées auprès de représentants des municipalités retenues, certaines tendances se dégagent quant aux orientations normatives et politiques et aux pratiques de gestion du pluralisme. Le présent chapitre se veut donc une synthèse de l'analyse que nous avons faite de la position des Villes de Montréal, Brossard et Laval. Celle-ci se déclinera selon les cinq thèmes suivants : la vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle, la terminologie relative à la gestion du pluralisme ainsi que la « ville comme organisation », « comme communauté » et « comme garante de l'ordre public ».

#### 4.1. Ville de Montréal

La gestion du pluralisme est une réalité de la Ville de Montréal. De par son statut de ville cosmopolite et diversifiée, nous analyserons les orientations normatives et politiques ainsi que les pratiques de la municipalité selon les cinq thèmes retenus aux fins de notre analyse.

##### 4.1.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle

Bien que la gestion de la diversité ethnoculturelle, la lutte contre le racisme et la discrimination ainsi que l'équité et l'inclusion de tous les Montréalais soient au cœur des préoccupations de la Ville de Montréal depuis la fin des années 1980, elle n'a jamais adopté une politique officielle en matière d'aménagement du pluralisme. Or au cours des dernières décennies, elle a élaboré trois « textes solennels » qui orientent sa vision en matière de reconnaissance de la diversité ethnoculturelle : la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* (1989), la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* (2005) et la *Charte montréalaise des droits et des responsabilités* (2006). La



directrice de la Diversité sociale, dont un des mandats est la gestion des affaires interculturelles, reconnaît d'emblée cette absence d'une politique formelle. En effet, elle souligne que la Ville de Montréal, contrairement à d'autres municipalités, n'a pas eu le temps d'organiser une véritable et profonde réflexion sur la prise en compte du pluralisme par les autorités municipales. Alors que le nombre d'immigrants et de groupes racisés ne cesse d'augmenter, la Ville a préféré mettre en place des mesures permettant d'assurer leur intégration et leur inclusion plutôt que de rédiger une politique en la matière (Fonctionnaire, Montréal, F). Ainsi, sans politique officielle de gestion de la diversité ethnoculturelle, la municipalité priorise une vision « adhocratique », laquelle implique une moins grande rigidité et la possibilité pour la Ville d'adapter ses pratiques au fur et à mesure qu'elle est confrontée aux demandes de groupes minoritaires. L'absence d'une politique formelle et officielle permet également, selon la responsable du dossier à la diversité ethnoculturelle sociale, aux arrondissements de la Ville de Montréal de varier leur intervention auprès des nouveaux arrivants et des minorités racisées en fonction des besoins des groupes plutôt que de les cloisonner dans un moule.

Il n'en demeure pas moins que la Ville de Montréal priorise une philosophie d'ouverture dans laquelle la lutte contre le racisme et la discrimination, le rapprochement interculturel ainsi que l'équité et l'égalité entre les citoyens des diverses communautés établies à Montréal sont mis de l'avant et ce, à l'intérieur des champs de compétence accordés à la municipalité. Ce discours d'ouverture, en plus de s'inspirer des trois « textes solennels », est énoncé dans la planification stratégique en matière de pluralisme (document interne) adoptée par la municipalité pour la période de 2007 à 2010 (Fonctionnaire, Montréal, F). Cette approche inclusive du pluralisme permettra alors aux autorités municipales d'adapter leurs interventions aux différents besoins et réalités des groupes racisés sans pour autant créer un « réseau parallèle » qui ne ferait que les marginaliser (Ville de Montréal, 2000a, p. 21).

En ce qui concerne plus particulièrement la lutte contre le racisme et la discrimination, la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* insiste sur l'importance de combattre le racisme afin de « promouvoir des relations interraciales et interculturelles harmonieuses dans le respect et la compréhension » en plus de reconnaître et de travailler à « faire respecter les principes de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec » et

de souligner la journée du 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (Ville de Montréal, 1989, p. 1). C'est d'ailleurs afin d'assurer la convergence entre son orientation quant à la lutte contre le racisme et ses actions que la Ville participe à chaque année au Mois de l'histoire des Noirs et à la Semaine d'action contre le racisme en offrant un soutien technique, logistique et organisationnel aux différents organismes qui proposent des initiatives sur cette problématique (Fonctionnaire, Montréal, F). D'autre part, la Ville de Montréal prend position contre le racisme en adhérant à la Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination (31 octobre 2006). La signature de cette coalition s'inscrit au cœur même de la vision de gestion de la diversité ethnoculturelle développée par Montréal (Ville de Montréal, 2006c). Cet engagement de la municipalité se traduit par « l'élaboration d'un plan d'action pour la lutte contre le racisme et là-dedans, il y a des indicateurs qu'on devra suivre afin de répondre aux exigences de l'UNESCO » (Fonctionnaire, Montréal, F).

Ensuite, dans la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion*, l'aménagement de la diversité ethnoculturelle vise notamment à « promouvoir le rapprochement interculturel, le dialogue des cultures et à favoriser une meilleure gestion de la diversité culturelle ». Nous y reviendrons dans la prochaine question lorsque nous aborderons les politiques publiques de gestion du pluralisme. La déclaration met également de l'avant l'importance accordée par la Ville de Montréal à une approche inclusive de l'intégration des immigrants et des groupes racisés qui propose l'adaptation des interventions et des services offerts à la population.

Finalement, le troisième texte, qui est le socle de la gestion de la diversité ethnoculturelle de la Ville de Montréal, la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, insiste sur l'équité et l'égalité entre les Montréalais de toutes les origines et plus particulièrement dans les secteurs du loisir, de l'activité physique et du sport. En ce sens, « la Ville s'engage à maintenir et à diversifier ses services en fonction des besoins des citoyennes et citoyens » (Ville de Montréal, 2005b, p. 8). Il est ainsi possible de constater que la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* et la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* insistent sur l'importance de répondre aux besoins des immigrants et des minorités racisées, mais ne précisent pas de quelle manière les autorités municipales

comptent y parvenir. Cette absence de directive formelle en la matière témoigne une fois de plus de la gestion « adhocratique ». Par exemple, la municipalité a mis sur pied un réseau d'interprètes volontaires au sein des employés municipaux pour « dépanner » et répondre aux besoins des citoyens de toutes origines. La personne en charge à la Diversité sociale souligne qu'en tant qu'institution de langue française, ils doivent d'abord offrir le service en français, mais que ce réseau d'interprètes peut être utile lorsque les connaissances en français ou en anglais ont été épuisées (Fonctionnaire, Montréal, F). Toutefois, en plus de cette pratique « adhocratique » de la gestion du pluralisme, une mesure plus formelle a été mise en place, ce qui témoigne de l'absence d'une directive claire en la matière. En effet, un petit dictionnaire polyglotte, qui donne accès à des phrases standardisées, a été créé afin de permettre à l'employé de communiquer avec le citoyen.

Pour terminer, la Ville de Montréal a mis en place en 2003 une instance consultative en matière de relations interculturelles, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) (anciennement le Bureau des affaires interculturelles) (CIM, 2009, p. 4). Ses principales fonctions sont de conseiller la municipalité afin de favoriser l'intégration et la participation des minorités racisées, de lui fournir des avis et des recommandations sur les questions des relations interculturelles et de recevoir ou de solliciter des demandes de la part d'individus ou de groupes en la matière (CIM, 2009).

#### 4.1.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme

La Ville de Montréal emploie une très grande variété de termes afin de parler de la diversité ethnoculturelle présente sur son territoire. En effet, l'analyse du corpus documentaire nous a permis de recenser plus d'une quinzaine de termes. Il s'agit notamment de « communautés ethnoculturelles », « communautés culturelles », « communautés immigrantes ou visibles », « communautés », « nouveaux arrivants », « immigrants », « minorités visibles », « minorités ethniques », « race », « Autochtones », « communautés autochtones », « groupes racialisés », « jeunes d'origine antillaise ou latino-américaine », « jeunes Noirs », « jeunes d'origine arabe », « jeunes de deuxième génération issus de l'immigration », « jeunes immigrants appartenant aux minorités visibles » ainsi que « femmes et filles des minorités ethniques et visibles ».

Quant à ceux qui sont le plus souvent utilisés, il s'agit de « communautés ethnoculturelles », de « minorités ethniques », de « minorités visibles », de « nouveaux arrivants » et d'« immigrants ». Il est intéressant de noter que le Conseil interculturel de Montréal (CIM) critique la Ville pour l'utilisation du mot « minorités visibles » en soutenant que cette distinction du « nous » et du « eux » cause l'enclavement de ceux appartenant à une « minorité visible » et ne favorise en aucun cas le développement d'un sentiment d'appartenance à la communauté montréalaise (CIM, 2007b). Le terme de « race » est notamment utilisé par le Service de police de la Ville de Montréal dans sa définition du profilage racial où sont énoncées un ensemble de caractéristiques à partir desquelles des personnes en situation d'autorité peuvent exposer un citoyen à un traitement différencié sans motif raisonnable ou, encore, pour parler de l'origine ethnique d'une personne le plus souvent en faisant référence à une personne de « race » noire.

Quant à la position idéologique de la Ville de Montréal en regard de la diversité ethnoculturelle, selon la directrice à la Diversité sociale, la municipalité se rapproche davantage de la politique publique du gouvernement québécois, l'interculturalisme, qu'avec celle mise de l'avant par le gouvernement fédéral, à savoir le multiculturalisme (Fonctionnaire, Montréal, F). En effet, dans de nombreux documents officiels, la Ville précise que la vision de la gestion du pluralisme dont s'inspirent à la fois ses orientations normatives et politiques ainsi que ses pratiques s'appuie sur l'approche interculturelisme qui met l'accent sur le rapprochement interculturel. Ainsi, afin de satisfaire aux engagements établis dans la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* : « la Ville de Montréal adopte le principe de l'*interculturalisme* qui encourage le rapprochement et les échanges entre les diverses cultures qui font l'identité montréalaise et qui contribuent à la richesse du développement social, culturel et économique de Montréal » (Ville de Montréal, 2000a, p. 17). Il en va de même pour la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* dont l'un des principes repose sur le rapprochement et le dialogue interculturel (Ville de Montréal, 2004b). Finalement, bien que l'article 12 de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* ne parle pas directement de l'interculturalisme, il fait référence à des notions clés de la politique : « Le cosmopolitisme de Montréal représente une richesse mise en valeur par la promotion de l'inclusion et des relations harmonieuses entre les communautés et les individus de toutes les origines » (Ville de Montréal, 2005a, p. 5).

La répondante affectée au dossier de l'aménagement du pluralisme souligne à son tour l'orientation et l'engagement de la Ville de Montréal à promouvoir l'interculturalisme. En effet, la municipalité va offrir un soutien ou subventionner les activités culturelles et communautaires dans la mesure où elles encouragent le maillage entre les diverses communautés : « Moi, faire la fête du Pérou entre Péruviens, ça ne m'intéresse pas. Faire la fête portugaise où toute la population du Plateau Mont-Royal est invitée et où il y a un mélange des communautés, ça, je n'ai pas de problème avec ça » (Fonctionnaire, Montréal, F).

L'instance consultative en matière de relations interculturelles de la Ville de Montréal, le CIM, soutient également que la gestion du pluralisme adoptée par la municipalité repose sur une approche interculturaliste et dont les principes sont précisés dans les trois documents solennels (CIM, 2007b, p. 10). Il définit également l'expression de l'interculturalisme à Montréal en insistant notamment sur l'importance de la réciprocité, de l'esprit d'équité, d'égalité et d'inclusion de tous les citoyens montréalais; en reconnaissant le pluralisme des valeurs de la société québécoise, de la Ville de Montréal et de ses institutions; en favorisant les échanges entre les cultures en utilisant le français comme langue privilégiée et en orientant l'offre de services et l'élaboration d'énoncés de principes sans établir un réseau parallèle qui nuirait à l'intégration des immigrants et des groupes racisés et favoriserait une faible participation à la vie collective de leur part (CIM, 2007b, p. 10).

#### 4.1.3. Ville comme organisation

Il est intéressant de noter que la Ville de Montréal, bien avant l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics* en 2001, a mis en place un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) : « Dès 1987, l'Administration municipale décidait d'entreprendre les premières démarches d'élaboration du programme d'accès à l'égalité. [...] Adopté depuis plus de dix ans, ce programme cible deux groupes, les femmes et les membres des communautés culturelles » (Ville de Montréal, 2000c, p. 3 et 24). L'établissement d'un PAÉE à Montréal à la fin des années 1980 s'explique par les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, laquelle prévoit depuis 1985 que tout organisme (de compétence législative du Québec) peut, de sa propre initiative, implanter un PAÉE (Ville de Montréal, 2000c, p. 2).



Comme la Ville de Montréal, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) s'est engagé à obtenir une plus grande représentativité de la population au sein des forces de l'ordre par la mise en place d'un PAÉE volontaire :

Depuis 1991, il [Service de police de la Ville de Montréal] s'est engagé à assurer une représentation équitable de sa population par l'implantation volontaire d'un *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour le personnel policier*. Ce programme a permis la progression de la présence des femmes, des membres des minorités ethniques et des membres des minorités visibles (SPVM, 2005c, p. 3).

Dans la foulée de l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics*, la municipalité a adopté, en 2004, un PAÉE pour l'ensemble de son personnel ainsi que des mesures provisoires afin d'encourager la mise en emploi des membres des quatre groupes ciblés : femmes, Autochtones, « minorités visibles » et minorités ethniques (SPVM, 2005c, p. 3). L'importance accordée par la Ville de Montréal et son service de police à la mise en place d'un PAÉE s'explique notamment par la volonté d'inclusion et d'égalité qu'elle transpose dans sa *Déclaration pour la diversité culturelle et l'inclusion*. Ainsi, la municipalité voit la mise en place d'un PAÉE comme « un moyen d'accueillir en son sein une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert » (Ville de Montréal, 2004b, p. 2).

Quant à la sous-représentation de certains groupes dans la fonction publique municipale, selon le Conseil interculturel de Montréal (CIM), les données statistiques démontrent que les minorités ethniques et les « minorités visibles », dont le poids démographique est important à Montréal, sont toujours sous-représentées malgré l'engagement des autorités municipales (CIM, 2006a, p. 16). La conseillère en ressources humaines affectée au dossier reconnaît qu'il y a encore des catégories d'emploi pour lesquelles certains groupes sont sous-représentés et ce, parce que la Ville n'est pas capable de recruter : « C'est beau de vouloir embaucher, mais encore faut-il que quelqu'un applique. C'est notamment le cas chez les pompiers » (Fonctionnaire, Montréal, F). Conscient que la municipalité n'a pas atteint ses objectifs en matière d'embauche des minorités racisées, Montréal veut : « Augmenter la proportion des membres des communautés ethnoculturelles dans l'embauche et la promotion au sein de la fonction publique municipale » (Ville de Montréal, 2000a, p. 26).

À la suite de l'analyse de la disponibilité des groupes visés par le PAÉE de la Ville de Montréal, il est possible de constater, que leur sous-représentation, pour l'année 2006, était de

0,3% pour les Autochtones, de 5,1% pour les minorités ethniques et de 2,1% pour les « minorités visibles ». Les embauches, regroupant les embauches permanentes et temporaires, qui comptabilisent également les policiers, ont été pour la même année de 0,1% pour les communautés autochtones, de 5,6% pour les minorités ethniques et de 10,5% pour les « minorités visibles » (Ville de Montréal, 2007a, p. 9-10). On constate donc que les embauches ont été plus importantes que la sous-représentation, sauf pour les Autochtones. Il reste néanmoins des efforts à faire pour augmenter celle des minorités ethniques. Or, il faut prendre conscience que pour la Ville de Montréal, les postes pour lesquels les membres des groupes racisés sont embauchés sont principalement des emplois temporaires : « En effet, alors que les communautés culturelles ne représentent que 5,9% de l'ensemble des employés à statut permanent, elle représentent 14,8% de l'ensemble des employés non permanents » (Ville de Montréal, 2000c, p. 8). La conseillère en ressources humaines souligne que cette problème est encore présent actuellement et qu'elle s'explique par l'omniprésence des emplois précaires :

Mais ce sont tous des emplois temporaires maintenant. Il n'y a pas de postes permanents qui s'ouvrent, même les cadres, on est nommé de façon temporaire. On n'est pas nommé de façon permanente. [...] Donc, ce n'est pas qu'on concentre les emplois temporaires chez les personnes en provenance de l'immigration, c'est pour tous les emplois (Fonctionnaire, Montréal, F).

En ce qui concerne le Service de police de la Ville de Montréal, il est possible de dresser un bilan positif des efforts consentis dans l'atteinte des objectifs de son PAÉE au fil des ans<sup>6</sup>. En effet, en 2006, la représentativité de son effectif d'agents de quartier se rapprochait de l'image de la population montréalaise : 6,35% de « minorités visibles » (il était de 0,50% en 1991) et 7,34% de minorités ethniques (5,5% en 1991) (SPVM, 2006b, p. 3). Il est également intéressant de noter que le service de police se fixe des objectifs d'embauche plus élevés que la sous-représentation des groupes visés alors que la Ville de Montréal se contente d'objectifs correspondant à la sous-représentation. Par exemple, en 2006, la sous-utilisation des Autochtones était de 0% et l'objectif d'embauche de 1%. Quant aux minorités ethniques, malgré l'absence de sous-représentation, l'objectif d'embauche fixé était de 6% et chez les « minorités visibles », l'objectif de recrutement était de 10% contre une sous-utilisation de

<sup>6</sup> Prendre note que les derniers bilans disponibles du Programme d'accès à l'égalité en emploi du Service de police de la Ville de Montréal portent sur les années 2006 et 2007.

1,71% (SPVM, 2007b, p. 4). Quant au pourcentage d'embauche permanente des agents pour 2006, il représente 0,52% chez les Autochtones, 7,95% pour les minorités ethniques et 11,4% pour les « minorités visibles ». Il est ainsi possible de conclure qu'en plus de se fixer des objectifs de recrutement plus élevés que les statistiques de sous-représentativité, le service de police a même dépassé ses objectifs d'embauche pour les minorités ethniques et les « minorités visibles » (SPVM, 2007b, p. 8).

D'autre part, la conseillère en ressources humaines affirme qu'il n'existe pas au sein de la Ville de Montréal de pratiques discriminatoires érigées en système : « Sur 26 000 employés, il va peut-être y en avoir quelques-uns de racistes. C'est la loi de la normale. Par contre, ce n'est pas un système établi, au contraire » (Fonctionnaire, Montréal, F). Afin d'éviter la présence d'un racisme systémique, la municipalité a d'ailleurs mis en place des moyens de contrôle, notamment pour les cadres qui sont imputables à l'atteinte des objectifs fixés dans le PAÉE (Fonctionnaire, Montréal, F). En effet, en ce qui concerne la lutte contre le racisme systémique, la Ville de Montréal précise qu'elle s'engage « À mettre en action une politique administrative vigoureuse prévoyant l'imputabilité des cadres et la tolérance zéro en matière de racisme » (Ville de Montréal, 2004b, p. 2). Quant au Service de police de la Ville de Montréal, depuis les années 1990, il essaie d'identifier et de corriger les règles et pratiques pouvant causer un préjudice et de la discrimination (SPVM, 2006b, p. 3).

Quant à la question des demandes d'accommodement raisonnable, dès les années 2000, la Ville de Montréal prévoyait développer un cadre de référence sur l'obligation d'accommodement raisonnable et offrir des séances de formation aux gestionnaires et aux élus municipaux (Ville de Montréal, 2000b, p. 30). C'est ainsi qu'en 2002, le Bureau des affaires interculturelles (BAI) (aujourd'hui le Conseil interculturel de Montréal) a produit un *Guide sur l'accommodement raisonnable à l'intention des gestionnaires* de la Ville. Dans ce document d'une vingtaine de pages, le BAI précise le concept de l'accommodement raisonnable et ses balises et propose un processus de traitement d'une demande d'accommodement raisonnable. Une seconde version de ce guide a été publiée en 2007. Ce dernier est identique dans la forme et le fond à celui de 2001 bien que la procédure à suivre lors d'une demande d'accommodement raisonnable soit plus élaborée. Toutefois, aucun exemple de demande d'accommodement raisonnable n'est présenté dans l'une ou l'autre des



versions du guide. La conseillère en ressources humaines n'a pas voulu se prononcer sur le nombre cas de demandes faites par des employés, mais soutient que les conventions collectives permettent beaucoup de souplesse et de flexibilité et que les employés ont facilement accès à des « arrangements raisonnables » sans avoir nécessairement recours à l'accommodement raisonnable : « Quelqu'un me donnait l'exemple des policiers au SPVM, les Québécois de la société d'accueil n'aiment pas travailler le samedi ni le dimanche, mais les musulmans, c'est le vendredi. Le samedi et le dimanche, ils s'en foutent. Donc, dans les horaires de travail, ce n'est même pas difficile à accommoder » (Fonctionnaire, Montréal, F).

En ce qui concerne l'offre de formation à la diversité ethnoculturelle et à la lutte contre le racisme, dès 1990, la municipalité a offert aux gestionnaires des formations de deux jours sur les relations interculturelles et un programme de formation sur la gestion en milieu pluraliste à l'intention des contremaîtres (Ville de Montréal, 2000c, p. 5-6). Depuis, la Ville de Montréal a continué d'offrir plusieurs types de formation, notamment une formation sur la communication interculturelle, un cours sur les us et coutumes et une formation en contexte pluriethnique offerte spécifiquement aux employés du service 311 qui sont en contact direct avec la population montréalaise et ce, afin de faire tomber les préjugés et démystifier les différences (Fonctionnaire, Montréal, F). La directrice de la Diversité sociale a mentionné qu'une autre formation spécialisée sur la lutte contre le racisme a également été organisée de manière à faire prendre conscience aux employés municipaux des préjugés qu'ils peuvent entretenir à l'endroit des minorités racisées. Adoptant une forme interactive plutôt que théorique, elle a su répondre aux attentes :

Il n'y a personne qui dit qu'il est raciste et les gens ne s'aperçoivent pas de comportements qui sont biaisés. On a donc travaillé avec Théâtre Parmi Nous pour faire une pièce de théâtre interactive où les gens sont confrontés à quatre situations où on leur demande : « Qu'est-ce que tu ferais toi à la place du gestionnaire? » et pour que les gens s'aperçoivent que des attitudes : « Non, non, j'aime bien le Noir, mais il ne ferait pas un bon gestionnaire parce que ce sont tous des Blancs ». Des fois, ça peut paraître gros. J'étais sceptique quand j'ai lu le texte, mais ça a très bien marché (Fonctionnaire, Montréal, F).

Ainsi, il est possible de constater que la municipalité ne propose aucune formation antiraciste parmi l'éventail de cours proposés à ses employés. Or, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse critique la municipalité en ce sens et lui recommande d'en offrir en

continu auprès des gestionnaires et du personnel pour que la Ville de Montréal puisse lutter contre les préjugés pouvant notamment mener au profilage racial (CDPDJ, 2011).

#### 4.1.4. Ville comme communauté

Pour améliorer la coordination de ses interventions concernant l'intégration des groupes racisés et des immigrants, la Ville de Montréal a notamment intensifié sa participation au comité de coordination de la ville sur l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles (Ville de Montréal, 2000a, p. 25). D'autre part, selon la directrice de la Diversité sociale, les principaux mécanismes de liaison à propos de l'aménagement de la diversité ethnoculturelle passent par la participation de la Ville à diverses tables de concertation : « On soutient 28 tables de concertation et sur les 28, il y en a beaucoup qui touchent les quartiers multiethniques » (Fonctionnaire, Montréal, F). Le Service de police de la Ville de Montréal a également mis sur pied un comité de stratégie et de concertation et de nombreux comités de vigie afin de perfectionner sa structure de vigilance en matière de relations avec les groupes racisés. Les membres de chacun de ces comités comprennent à la fois des représentants du service de police, du milieu universitaire ou de la recherche, du milieu communautaire ou des intervenants travaillant directement avec les groupes visés afin de soutenir le service de police dans l'élaboration d'orientations stratégiques concernant les relations interculturelles et réaliser une lecture des besoins spécifiques des communautés (SPVM, 2008a, p. 34; SPVM, 2005a, p. 4). Ainsi, la Ville a mis sur pied une série de mécanismes de liaison.

Aux yeux de la Ville de Montréal, la prise en compte de la diversité ethnoculturelle est rendue possible par une étroite collaboration avec le secteur associatif. La municipalité apporte son support, par le biais de son programme de soutien aux initiatives culturelles et par son soutien aux initiatives communautaires, à plus de 70 organismes communautaires dédiés aux groupes racisés. Les partenariats s'expriment par un soutien financier à même les fonds de la Ville et par les ententes avec les différents ministères ou un soutien organisationnel afin de permettre la tenue de diverses activités. Par exemple, en ce qui concerne le Mois de l'histoire des Noirs et la Semaine d'actions contre le racisme, la collaboration de la Ville prend la forme d'un soutien technique, d'un soutien logistique, d'un soutien au concept ainsi qu'un soutien financier. Ainsi, la Ville de Montréal vient appuyer les



initiatives des organismes communautaires qui demeurent les maîtres d'œuvre tout en essayant d'éviter le dédoublement des activités et en s'assurant de l'accessibilité des activités communautaires à l'ensemble de la population montréalaise afin de favoriser le rapprochement interculturel (Fonctionnaire, Montréal, F). Le Conseil interculturel de Montréal souligne également l'importance accordée par la Ville de Montréal à l'établissement de partenariats dans la gestion du pluralisme :

Outre ces textes, énoncés de politiques et gestes symboliques, la Ville de Montréal s'appuie sur des partenariats avec les associations issues de communautés culturelles en mettant à leur disposition divers instruments leur permettant de valoriser davantage les retombées de la diversité ethnoculturelle, de contribuer au rapprochement interculturel et mieux aider les nouveaux arrivants et les clientèles vulnérables à s'intégrer (CIM, 2007b, p. 12).

En plus de son expertise en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle, la municipalité travaille en partenariat avec les autres leviers de gouvernement :

la Ville de Montréal dispose d'instruments normatifs, institutionnels et politiques qui l'amènent à jouer un rôle important dans l'intégration des immigrants et des communautés culturelles sans se substituer pour autant aux gouvernements supérieurs, privilégiant le partenariat plutôt que la concurrence (CIM, 2007b, p. 12).

Ainsi, en ce qui concerne ses diverses ententes avec les ministères, la Ville travaille en étroite collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À ce titre, la Ville a développé une entente avec ces ministères pour développer un projet de mentorat chez les professionnels. En effet, la Ville de Montréal est un employeur important dont plusieurs employés sont membres de corporations. Le projet de mentorat permet la participation des nouveaux immigrants à de courts stages auprès des professionnels employés à la Ville afin qu'ils puissent savoir en quoi constitue ce travail au Québec et s'ils souhaitent retourner aux études pour aller chercher des équivalents (Fonctionnaire, Montréal, F).

Un autre exemple concret illustré par la répondante affectée à ce dossier est un projet de lutte contre le racisme et la discrimination nommé Équitas, une trousse éducative pour les camps de jour afin de permettre aux jeunes de découvrir les droits humains et la résolution pacifique de conflits. Avec le soutien du MICC, la Ville de Montréal a pu réaliser cette trousse d'animation en 2006, faire la formation des animateurs de camps de jour et la diffuser

dans les arrondissements de la ville. De plus, avec l'aide du gouvernement fédéral, qui a payé la traduction, cet outil pédagogique a pu être diffusé à Vancouver et Fredericton. La directrice de la Diversité sociale souligne : « Les animateurs se sont rendu compte qu'ils ont moins d'intervention de violence à faire. Donc, ça, ça a été une de nos plus belles réussites quand on parle de lutte contre le racisme » (Fonctionnaire, Montréal, F). Toutefois, afin d'améliorer l'aménagement de la diversité ethnoculturelle, la Ville de Montréal croit nécessaire d'augmenter le financement des gouvernements afin que la municipalité puisse élargir l'offre de services afin de répondre adéquatement aux besoins de la population. En effet, un projet pilote mis sur pied dans quatre bibliothèques pour accueillir les nouveaux arrivants et favoriser leur intégration à la société donne des résultats positifs, mais faute de ressources suffisantes, le projet ne peut pas être reproduit dans l'ensemble des bibliothèques de la ville.

En ce qui concerne le type d'éducation dont la municipalité fait la promotion auprès de la population, selon la directrice de la Diversité sociale, il s'agit de l'éducation interculturelle : « C'est vraiment l'éducation à l'interculturel et ça peut peut-être avoir l'air niais, mais il s'agit de prendre conscience du plaisir de la diversité ethnoculturelle. C'est de montrer les bienfaits et les plaisirs de la diversité ethnoculturelle. De plus, une des caractéristiques de Montréal, c'est le bien-vivre ensemble » (Fonctionnaire, Montréal, F). Ainsi, il est possible de constater qu'il y a convergence entre la politique publique d'intégration dont la Ville s'inspire dans ses orientations et ses pratiques d'aménagement du pluralisme (interculturalisme) et le type d'éducation dont elle fait la promotion. Or, dans les différents documents de la municipalité, il est également possible de constater d'une confusion entre la lutte contre le racisme et l'éducation interculturelle ainsi que l'éducation citoyenne. En effet, plutôt que de proposer l'éducation antiraciste afin de lutter contre le racisme et la discrimination et ainsi prévenir la haine et les clivages au sein de la population montréalaise, la municipalité propose notamment de favoriser le rapprochement et le dialogue interculturel (Ville de Montréal, 2000a, p. 28). D'autre part, cette confusion s'exprime dans la promotion de la Ville à l'éducation citoyenne pour lutter contre le racisme :

La Ville de Montréal croit que la meilleure façon de réduire ces risques [le racisme et la discrimination] est de favoriser : le **partage de valeurs civiques** que sont, notamment : la démocratie, l'égalité entre les hommes et les femmes, les droits des citoyens adultes et enfants, leurs responsabilités, le respect de la vie humaine, la liberté de pensée et

d'expression, la résolution pacifique des conflits, la laïcité des institutions publiques (Ville de Montréal, 2006b, p. 6).

Ces deux approches traduisent un travail de sensibilisation face aux manifestations racistes, mais ne permettent pas, comme l'éducation antiraciste, d'approfondir le phénomène du racisme en abordant ses fondements historiques, politiques et sociologiques.

En ce qui concerne l'obligation d'accommodement raisonnable, la municipalité souhaite offrir des services qui soient les mieux adaptés aux besoins des citoyens et dans ce sens, elle encourage l'accommodement raisonnable. Son guide à l'intention des gestionnaires de la Ville, produit en 2002 et revisité en 2007, s'applique autant aux services à la population qu'à la gestion du personnel (Ville de Montréal, 2007b). Ainsi, le traitement d'une demande d'accommodement procède du même processus où l'on tient compte du contexte spécifique dans lequel elle est formulée ainsi que du critère de la contrainte excessive. La répondante, responsable du dossier de la gestion de la diversité ethnoculturelle, précise toutefois que les demandes d'accommodement raisonnables relèvent de la compétence des arrondissements et qu'il est possible que certains soient plus flexibles que d'autres depuis la « crise des accommodements raisonnables » de 2007 :

Suite au débat médiatique qui a eu lieu en 2007, il y a des arrondissements qui ont refermé un peu leur cadre. Donc, à cause de ça, je dirais qu'il y a peut-être certaines personnes, mais globalement et généralement, c'est la job d'un arrondissement ou d'un service aux citoyens d'adapter un service à quel que soit le citoyen dans la mesure où les coûts sont raisonnables et que ça n'empêche pas quelqu'un d'autre (Fonctionnaire, Montréal, F).

Ainsi, la Ville de Montréal et ses arrondissements sont ouverts à l'adaptation des services offerts à la population et aux minorités racisées afin de respecter les principes adoptés dans la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* et dans la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*. En ce sens, pour assurer une cohabitation harmonieuse, la municipalité adopte une approche « adhocratique » pour offrir des services adaptés aux besoins des groupes racisés, car la ville ne veut pas les marginaliser : « Ils sont des citoyens et on essaie de ne pas distinguer un citoyen d'un autre. Ça ne veut pas dire de ne pas donner des services pour particuliers à l'occasion. C'est ça la nuance entre les deux » (Fonctionnaire, Montréal, F). C'est ce qui explique la mise en place d'un service informel de traduction par les employés ou l'utilisation et la diffusion des outils d'information *À la*



*découverte de Montréal* afin de faire découvrir les activités et les services municipaux (Ville de Montréal, 2000c, p. 7-9). D'autre part, pour illustrer l'adaptation ad hoc des services municipaux, un exemple nous a été communiqué par la répondante affectée à ce dossier. Sur le site Internet de la Ville de Montréal, un programme avec un langage simplifié, nommé *Accès simple*, avait été créé pour les personnes présentant un handicap mental pour leur permettre de prendre connaissance des informations quotidiennes de la ville. Or, les autorités municipales ont pris conscience que certains nouveaux immigrants, à cause de leur connaissance limitée du français, se servaient également du programme. Ainsi, plutôt que d'élaborer un programme spécifique pour les nouveaux immigrants dont le français n'est pas la langue maternelle, c'est en adaptant un outil pour un autre groupe minoritaire que la municipalité a pu rejoindre les immigrants (Fonctionnaire, Montréal, F).

Toujours en ce qui concerne l'offre de services ciblés à l'égard des immigrants et des groupes racisés, la Ville de Montréal considère que les secteurs des loisirs et du sport, le développement social et la culture sont propices à des ajustements puisqu'ils permettent l'intégration à la société et favorisent le rapprochement entre citoyens (Ville de Montréal, 2006b, p. 20). En ce sens, la municipalité envisage de construire davantage de terrains de soccer sur son territoire ou encore acheter des livres d'autres langues pour ses bibliothèques en plus de soutenir l'offre de logements abordables dans les quartiers présentant un nombre important d'immigrants et de groupes racisés (Fonctionnaire, Montréal, F).

Finalement, comme un des principes fondateurs de la Ville de Montréal repose sur la participation des citoyens de toutes origines, ceux-ci peuvent faire des demandes aux autorités municipales à la fois en ayant recours au bureau Accès Montréal (service 311 et Internet) ou auprès de leur conseiller d'arrondissement (Fonctionnaire, Montréal, F). Toutefois, la directrice de la Diversité sociale soutient que mis à part dans les loisirs, le développement social et la culture, il n'y a pas de demandes particulières provenant des immigrants, car les besoins sont les mêmes (Fonctionnaire, Montréal, F).

#### 4.1.5. Ville comme garante de l'ordre public

La gestion de la diversité ethnoculturelle est une priorité pour le Service de police de la Ville de Montréal. En effet, le service de police propose de nombreuses activités de

rapprochement entre les membres des groupes racisés et les policiers (ex. tournoi de basketball) en plus de tenir des activités de prévention contre le racisme (ex. conférences) auprès du personnel (SPVM, 2005a). Le service de police prend ainsi position sur l'importance de la lutte contre le racisme et la discrimination afin d'assurer le rapprochement avec les immigrants et les minorités racisées et assurer leur participation à la vie montréalaise (SPVM, 2006b). L'implication du SPVM est également importante lors du Mois de l'histoire des Noirs, notamment par sa participation à des tables rondes et à la Semaine d'actions contre le racisme où il organise des concours de photos et participe au Rallye Exclusion Zéro (SPVM, 2007a, p. 28). Pour accroître la collaboration et renforcer les relations entre le SPVM et les groupes racisés, il a également mis en place en 2003 une nouvelle stratégie en matière de relations avec la communauté par la création des comités de vigie<sup>7</sup> et du comité stratégique et de concertation des partenaires corporatifs. Leur mission est de « favoriser l'échange et la concertation entre le SPVM et la communauté en terme de sécurité et de [...] recenser les besoins spécifiques des communautés » (SPVM, 2008a, p. 34). Malgré un discours d'ouverture à la diversité ethnoculturelle, de rapprochement interculturel et de lutte contre le racisme, le Service de police de la Ville de Montréal n'a pas adopté une politique officielle en matière d'aménagement du pluralisme et, en ce sens, privilégie donc une gestion « adhocratique ». Toutefois, en ce qui concerne le profilage racial, le Service de police de la Ville de Montréal a adopté en 2004 une définition et une politique officielle en la matière :

le Service adopte en 2004 une politique contre le profilage racial et *illicite* qui reflète la position de non-tolérance du Service face à cette pratique. Le choix du terme « *illicite* » est priorisé pour son caractère inclusif et son lien direct avec les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne. Il met non seulement l'emphasis sur l'aspect illégitime de cette pratique, il englobe aussi l'ensemble des communautés sur le territoire montréalais (SPVM, 2006b, p. 7).

Le service de police a ainsi mis sur pied une série d'initiatives afin de lutter contre le profilage racial. Il s'agit notamment de la mise sur pied de l'Unité profilage racial dont le mandat est de développer un plan d'action et de voir à sa réalisation, de l'embauche d'une ressource-conseil sur le profilage racial et de la mise sur pied d'un Comité aviseur en matière de profilage (comité de vigie) regroupant des partenaires externes provenant du milieu de la

<sup>7</sup> - Cinq comités de vigie ont été mis en place en plus d'un comité expert sur le profilage racial et *illicite* : comité de vigie sur la communauté noire et latino; comité de vigie sur la communauté asiatique; comité de vigie sur la communauté arabe; comité de vigie pour la jeunesse et comité de vigie pour les aînés.



recherche, du milieu communautaire et des représentants des communautés culturelles. qui conseillent le SPVM dans sa réflexion visant à éliminer toutes formes de racisme dans ses pratiques (SPVM, 2006b, p. 24).

En entrevue, le conseiller en planification à la section des stratégies d'actions avec la communauté du SPVM a affirmé que l'engagement du service de police dans la lutte contre racisme et le profilage racial a mené à la création d'un Comité d'identification des comportements inattendus et à l'élaboration d'un mécanisme d'identification des comportements inadéquats : « C'est-à-dire qu'on est en mesure, avec notre mécanisme, de détecter un policier qui peut avoir des comportements inadéquats. Dès qu'on le détecte, on met en place des mécanismes pour le supporter et l'accompagner » (Fonctionnaire, Montréal, H). Le service de police entend également développer des indicateurs pertinents de détection des cas de profilage racial en plus d'impliquer l'ensemble des gestionnaires dans l'application de ce système par un suivi serré des employés adoptant une attitude ou un comportement inattendu (SPVM, 2008a, p. 31). Ainsi, il est possible de constater que pour le Service de police de la Ville de Montréal, la prévention contre le racisme et la discrimination s'exprime par sa volonté d'éliminer le profilage racial. La Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ) a toutefois soulevé en 2011 l'existence de pratiques discriminatoires et de profilage racial au sein du service de police (CDPDJ, 2011).

Le SPVM accorde également une grande importance à la formation de ses employés en matière de gestion du pluralisme. En effet, de nombreuses formations ont été offertes depuis les années 1990, à savoir une journée de sensibilisation des cadres à la gestion de la diversité ethnoculturelle, une formation de l'ensemble du personnel sur les défis de la diversité ethnoculturelle, un cours sur les compétences interculturelles et la formation de l'ensemble des employés du service de police contre le profilage racial (SPVM, 2005b; SPVM, 2005c; SPVM, 2006b). Des outils pédagogiques ont également été créés pour s'assurer du transfert et du maintien des connaissances acquises lors de ces journées (Fonctionnaire, Montréal, H). Le représentant du service de police affecté à ce dossier souligne en outre que dans l'évaluation annuelle des gestionnaires, un aspect concerne plus particulièrement la gestion de la diversité ethnoculturelle et ce qui souligne leur imputabilité quant à l'aménagement du pluralisme.

En ce qui concerne plus particulièrement la sensibilisation et la formation contre le profilage racial, une journée de réflexion ainsi qu'une journée de formation ont été tenues avec des employés du service de police. Au cours de ces séances, des études de cas avec des pistes de solution ont été exposées en plus d'aborder les conséquences psychologiques et sociales chez les victimes et les conséquences juridiques que peut entraîner une plainte pour profilage racial pour le policier (SPVM, 2008a; Fonctionnaire, Montréal, H). De plus, selon le conseiller en planification à la section des stratégies d'actions avec la communauté, le SPVM est le seul corps policier du Canada à avoir formé l'ensemble de son personnel à la lutte contre le profilage racial. Il faut également souligner que le SPVM a offert son expertise sur le profilage racial et a formé d'autres corps de police dont ceux de Gatineau, Québec et Laval (Fonctionnaire, Montréal, H).

Ainsi, il est possible de constater que la formation du personnel du Service de police de la Ville de Montréal à la gestion du pluralisme est une réalité à laquelle le service de police accorde une place importante :

Effectivement, 2,5% du budget annuel est consacré à la formation et au perfectionnement, dont 15% à 20% est axé sur les attitudes et les comportements. Diverses formations et outils de sensibilisation ont été développés et diffusés en matière de relations interculturelles, gestion de la diversité ethnoculturelle, gestion des conflits à caractère humain, gestion de conflits impliquant des éléments de diversité ethnoculturelle. Celles-ci sont adressées notamment aux recrues et aux agents seniors et superviseurs nouvellement promus (SPVM, 2006b, p. 4).

#### 4.2. Ville de Brossard

La Ville de Brossard, de par la diversité ethnoculturelle de sa population, représente une municipalité hétérogène où la gestion du pluralisme prend toute son importance. Nous analyserons donc la position de la ville selon les cinq grands thèmes que nous avons retenus.

##### 4.2.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle

D'entrée de jeu, il faut préciser que la Ville de Brossard, bien qu'elle soit l'auteure d'une politique familiale (2008) et d'une politique culturelle (en cours de préparation), n'a pas mis sur pied une politique d'aménagement du pluralisme ou de grandes orientations afin de répondre aux besoins et aux demandes de sa population ethnoculturelle : « La population

immigrante est quasiment prise en charge par des organismes, mais la division de la ville en soit, on n'a pas une politique sur les nouveaux arrivants immigrants, car ils sont ici depuis la fondation de la ville » (Fonctionnaire, Brossard, F). Toutefois, une représentante de la ville, chargée de projet à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire, nous a indiqué en fin d'entrevue qu'il serait intéressant que la Ville de Brossard se penche sur la possibilité d'en mettre une en place compte tenu de la diversité ethnoculturelle de la population brossardoise. En effet, en 2006, 33% de celle-ci est issue de l'immigration comparativement à 28% en 2001 (Ville de Brossard, 2008a, p. 10) :

Peut-être [adopter] une politique, pas une politique de l'immigration, mais de l'intégration ou de gestion de la diversité ethnoculturelle. On n'en a pas et vu la diversité ethnoculturelle de notre clientèle, ça pourrait être intéressant. Je ne sais pas jusqu'où la Ville est prête à aller là-dedans. Ça prend deux ans à faire. [...] En tout cas, selon moi, dans mes recommandations, ça pourrait être envisageable et intéressant (Fonctionnaire, Brossard, F).

La municipalité préfère ainsi une gestion « adhocratique » de la diversité ethnoculturelle à une politique officielle de la gestion du pluralisme en misant sur les partenariats avec les organismes communautaires présents à Brossard et en agissant au fur et à mesure qu'elle est confrontée aux demandes de sa population immigrante et issue de l'immigration : « On n'a pas de politique officielle juste pour les immigrants. On les réfère à des organismes qui sont plus spécialisés là-dedans et ça va bien comme ça » (Fonctionnaire, Brossard, F).

Il faut préciser que cette approche ad hoc de la gestion du pluralisme s'exprime également par l'absence d'un service de traduction, l'absence d'une formation à la diversité ethnoculturelle offerte par la Ville à ses employés ainsi que l'important rôle joué par la chargée de projet quant à l'accueil et le soutien apporté aux Brossardois issus de l'immigration. On peut noter, selon la même répondante, qu'une importante part de la prise en compte de la diversité ethnoculturelle relève de son initiative personnelle, qu'il s'agisse de l'aide apportée aux citoyens issus de l'immigration, de la traduction lors de rencontres ou du renvoi d'une demande à un organisme communautaire accrédité par la municipalité (Fonctionnaire, Brossard, F).

Il n'en demeure pas moins que la municipalité a une vision positive et intégratrice de la diversité ethnoculturelle : « C'est sûr que la ville veut réussir à bien les [pour minorités racisées] intégrer, qu'il n'y ait pas de barrière au niveau de la langue ni de l'intégration »



(Fonctionnaire, Brossard, F). Ainsi, même sans une politique formelle de gestion du pluralisme, la diversité ethnoculturelle est prise en compte à travers d'autres politiques de la Ville de Brossard, notamment la politique familiale *Grandir ensemble*. Il faut en effet souligner que cette politique repose sur quatre valeurs, à savoir la solidarité, l'équité, le respect et l'accueil. La dernière valeur met de l'avant l'importance de l'ouverture à la diversité ethnoculturelle, notamment pour permettre l'épanouissement des familles : « L'accueil : Une communauté accueillante se manifeste par son ouverture aux autres » (Ville de Brossard, 2008a, p. 13). Ceci se reflète dans l'un des objectifs de la politique *Grandir ensemble* qui entend « Favoriser l'intégration des familles immigrantes et des communautés culturelles à la société » (Ville de Brossard, 2008a, p. 16). Toutefois, la politique familiale ne cible pas de mesures concrètes permettant l'intégration des immigrants puisque, selon la chargée de projet, les besoins sont les mêmes pour l'ensemble de la population brossardoise :

On se rend compte des fois que les besoins des gens, ça revient souvent au même. La santé, les loisirs, l'aménagement urbain, l'environnement. Au niveau de la politique familiale, nous, on en a fait une il y a vingt ans et on l'a refaite. On se rend compte, au bout de la ligne, les besoins restent quand même les mêmes. Des fois, les priorités sont les mêmes, mais centrées différemment [selon les groupes présents au sein de la municipalité qu'il s'agisse des familles nucléaires, des familles monoparentales, des familles immigrantes, des adolescents et des personnes âgées] (Fonctionnaire, Brossard, F).

De plus, en proposant pour la première fois à l'été 2008 une *Journée multiculturelle*, la Ville de Brossard fait la promotion de la diversité ethnoculturelle et reconnaît le rôle et l'apport de la population issue de l'immigration au dynamisme de la municipalité. Cette activité à caractère inclusif tend une fois de plus à illustrer la vision adoptée par la Ville de Brossard :

Pour souligner toute l'importance et la richesse que peuvent apporter ces diverses communautés au développement de leur ville, souvent depuis ses origines il y a 50 ans, Brossard les mettra littéralement à l'honneur en cette grande journée de fête et de partage (Ville de Brossard, 2008b, p. 27).

On prend note que la Ville a renouvelé son expérience et a organisé à l'été 2009 une deuxième édition de la *Journée multiculturelle*, et qu'en 2010 le *Festin culturel* a vu le jour (Ville de Brossard, 2009b; Ville de Brossard, 2010a). Bien que l'activité a changé de nom, sa finalité reste la même, à savoir faire découvrir les communautés culturelles.

#### 4.2.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme

Quant aux différents termes utilisés dans la littérature pour parler de la diversité ethnoculturelle, comme aucun document retenu dans notre corpus documentaire ne s'adressait spécifiquement aux minorités présentes dans la Ville de Brossard, peu de notions terminologiques ont été recensées. En effet, si, dans la politique familiale *Grandir ensemble*, les termes « immigrant », « famille immigrante » et « communauté culturelle » sont présents, dans un Bulletin municipal, on fait référence aux « Brossardois venus d'ailleurs » (Ville de Brossard, 2008a ; Ville de Brossard, 2008c). L'expression « diversité ethnoculturelle de la mosaïque culturelle brossardoise » est également employée (Ville de Brossard, 2009c). La chargée de projet précise que les deux concepts fréquemment utilisés sont « population culturelle » et « population multiculturelle », et qu'afin d'éviter l'opposition entre le « eux » et le « nous », le concept de « population multiculturelle » vaut à la fois pour les immigrants, la population issue de l'immigration et les « Brossardois d'origine » : « On parle de population... Nous, on utilise beaucoup le terme culturel ou population culturelle. À part ça, on ne veut pas se créer un nouveau terme et que ça fasse trop nous autres et eux autres. On y va beaucoup avec population multiculturelle et là-dedans, on s'intègre ». (Fonctionnaire, Brossard, F). Le recours au terme « population multiculturelle » et cette volonté d'éviter toute dichotomie entre « eux » et « nous » reflètent une fois de plus la vision inclusive du pluralisme que la Ville de Brossard encourage.

Quant à la position idéologique de la municipalité en rapport au pluralisme, selon la chargée de projet, la Ville de Brossard ne s'aligne pas davantage avec l'une ou l'autre des politiques publiques de gestion de la diversité ethnoculturelle, à savoir le multiculturalisme au Canada et l'interculturalisme au Québec. Toutefois, la *Journée multiculturelle* organisée en 2008 et en 2009 ainsi que le *Festin culturel* présenté en 2010 nous renseigne davantage. Bien que la *Journée multiculturelle* porte le terme multiculturel lequel renvoie principalement à la politique publique du multiculturalisme, de par l'objectif de cette activité, elle se rapproche davantage de la politique publique de l'interculturalisme. En effet, cette journée vise le rapprochement interculturel puisqu'elle regroupe différentes communautés et vise à mieux les faire connaître de la population brossardoise : « Parce que le but, c'est vraiment... on dit souvent on les voit, tu vas magasiner et tu les vois, il y en a tellement n'importe où et



Brossard, il y a le boulevard Taschereau et il y a des petits trucs chinois par exemple. Et c'est vraiment pas juste de dire qu'ils sont là, mais qu'est-ce qu'ils font? et comment ils le font? » (Fonctionnaire, Brossard, F). Ainsi, par cette volonté de démystifier la réalité de la population issue de l'immigration et de faire tomber les barrières et les préjugés, la *Journée multiculturelle* vise le rapprochement interculturel d'autant plus qu'un volet de cette activité pour l'édition 2009 reposait sur les grands succès de la chanson française (Ville de Brossard, 2009b) et prenait ainsi la forme d'un projet commun de l'ensemble de la population de la ville de Brossard. Toutefois, les moyens utilisés pour encourager le rapprochement interculturel et la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle sont relativement folkloriques :

Musique, artisanat, gastronomie et arts étaient de la partie afin de mieux faire connaître ces Brossardois venus d'ailleurs. La grande générosité des membres d'associations de plus d'une dizaine de pays, qui ont travaillé sans relâche pour préparer le plat typique qu'ils allaient proposer en dégustation, a permis à plus de 2 000 personnes de titiller leurs papilles gustatives (Ville de Brossard, 2008c, p. 1).

Le nom donné à cette journée ainsi que l'objectif poursuivi démontrent néanmoins qu'il y a confusion entre les la politique publique du multiculturalisme canadien et la politique de l'interculturalisme adoptée par le gouvernement québécois.

Le Festin culturel, organisé à l'été 2010, met également de l'avant le rapprochement interculturel en permettant « à tous les participants de mieux appréhender la richesse et la diversité ethnoculturelle de la mosaïque culturelle brossardoise » (Ville de Brossard, 2010a). Toutefois, les moyens mis en œuvre afin d'y parvenir prouvent également la folklorisation des minorités racisées proposant, pour favoriser le rapprochement interculturel, la dégustation de plats typiques et la découverte de musique et de danses traditionnelles ainsi que l'artisanat local (Ville de Brossard, 2010a).

La prépondérance de l'interculturalisme s'explique aussi par le recours systématique de la municipalité à la langue française. En effet, bien que l'anglais soit utilisé dans certaines rubriques de *Loisard*, le guide des activités physiques et sportives et des organismes communautaires, le français est la langue de communication retenue par la Ville de Brossard :

[...] la plupart du temps, tous nos documents sont faits en français. On a fait une politique familiale et elle est vraiment toute en français. Il y a *Loisard* qui est notre

répertoire des activités et des organismes, certains trucs sont bilingues, mais ce n'est pas beaucoup. Les informations générales sont bilingues, le mot du maire, il est complètement en français parce qu'on dit, c'est sûr qu'on pourrait le faire en anglais, car on a une bonne partie de la population souvent, quand elle arrive, le français, ce n'est pas sa langue d'origine. Des fois, elle baragouine plus en anglais. Et après ça, on se dit : « On y vas-tu avec une troisième langue? » Nous, on se dit que la Ville de Brossard, au niveau des communications, c'est vraiment le français (Fonctionnaire, Brossard, F).

#### 4.2.3. Ville comme organisation

Malgré la diversité ethnoculturelle de sa population, la Ville de Brossard n'a pas mis sur pied un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) avant avril 2009 (Ville de Brossard, 2009a), et ce, afin de répondre aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Toutefois, le Conseil de ville avait adopté au printemps 2007 une politique d'accès à l'égalité en emploi (Fonctionnaire, Brossard, F). Au moment de réaliser notre entrevue avec une conseillère en ressources humaines, aucun document officiel n'était disponible, mis à part le projet de PAÉE déposé à la CDPDJ et adopté par le Conseil de ville. Il faut par ailleurs noter qu'il ressort du document mis à notre disposition que la sous-représentation est surtout marquée dans le secteur des travaux publics et que le principal groupe sous-représenté est les femmes (Ville de Brossard, 2007, p. 2). De plus, pour l'instant, aucune donnée n'est disponible quant à l'atteinte ou non des objectifs en matière d'embauche des groupes ciblés par cette sous-représentation.

Dans son PAÉE, la Ville de Brossard propose une série de mesures de redressement temporaires afin d'atteindre une meilleure représentation des quatre groupes ciblés par son programme, notamment « [la] nomination préférentielle d'au moins 50%, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concerné, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation, et ce, dans la mesure où les ententes collectives de travail sont respectées » (Ville de Brossard, 2007, p. 5).

De plus, bien que la conseillère en ressources humaines affirme qu'il n'existe pas au sein de la municipalité de pratiques discriminatoires et qu'ainsi, il n'y a pas lieu de lutter contre le racisme systémique, le projet de PAÉE prouve le contraire puisqu'on mentionne qu'une pratique de recrutement est à corriger, car elle est discriminatoire. En effet, l'affichage des avis de postes vacants ne permet pas de rejoindre une proportion adéquate de candidatures des quatre groupes visés (Ville de Brossard, 2007, p. 9). La municipalité entend toutefois y

remédier en « [transmettant] les avis de postes vacants aux organismes pertinents lors des comblements de postes où il y a sous-représentation » (Ville de Brossard, 2007, p. 9).

Dans son projet de PAÉE, la Ville compte mettre en place quelques moyens de contrôle ou indicateurs afin d'assurer son efficacité. Il s'agit notamment d'évaluer les candidatures provenant des membres des groupes visés sur une base régulière, de demander aux organismes communautaires de transmettre à la Direction des ressources humaines les données disponibles sur les membres des groupes visés par le PAÉE et de faire des suivis réguliers pour s'assurer du respect des échéanciers (Ville de Brossard, 2007, p. 9-10 et 16). Or, il faut noter que les moyens de contrôle sont très généraux, ce qui s'explique probablement par l'état préliminaire du PAÉE.

En tant qu'employeur, selon la conseillère en ressources humaines et la chargée de projet à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire, la Ville de Brossard n'a pas reçu de demande d'accommodement raisonnable de la part d'employés municipaux (Fonctionnaire, Brossard, F). De plus, la municipalité n'offre pas, pour le moment, de formation à la gestion du pluralisme ou à la lutte contre le racisme : « Les gestionnaires ne reçoivent pas de formation relative à la diversité » (Ville de Brossard, 2007, p. 15). Or, notre corpus documentaire ainsi que l'entrevue réalisée avec la conseillère en ressources humaines nous permettent de conclure que dans le cadre du PAÉE, une formation au pluralisme sera destinée à tous les gestionnaires au cours de l'année suivant l'adoption du programme, soit 2009-2010 (Fonctionnaire, Brossard, F; Ville de Brossard, 2007, p. 15). Selon la chargée de projet à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire, il est possible pour les employés de la Ville de suivre une formation au pluralisme dans le cadre d'un colloque ou d'un séminaire si cela s'inscrit dans le cadre de leur fonction (Fonctionnaire, Brossard, F).

#### 4.2.4. Ville comme communauté

La Ville de Brossard travaille en étroite collaboration avec les organismes communautaires de la municipalité afin de répondre aux besoins des immigrants et des minorités racisées et d'assurer leur intégration :

Il y a environ une douzaine d'organismes multiculturels à la ville. [...] Souvent, sans juste vouloir organiser un souper ou un party, ils vont dire : « À Brossard, tu peux faire

ça, ça, ça. Va voir tel organisme ». Ils vont vraiment aider aussi, les diriger et ils les prennent vraiment sous leur aile (Fonctionnaire, Brossard, F).

En effet, la Ville réfère souvent des nouveaux immigrants à la Maison internationale de la Rive-Sud inc. dont la mission est d'intégrer les nouveaux arrivants à la société d'accueil et de favoriser la promotion de diverses communautés ethnoculturelles lorsqu'il lui est impossible de les aider. Outre ce groupe, la Ville travaille avec d'autres organismes communautaires voués à l'intégration des communautés ethnoculturelles, qu'il s'agisse de l'intégration à la société d'accueil, de l'insertion socioéconomique ou de l'intégration socioculturelle : le Centre Sino-Québec de la Rive-Sud, Services et formation des immigrants en Montérégie (S.F.I.M.), la Société culturelle péruvienne canadienne de la Rive-Sud de Montréal et l'Union des Haïtiens du Québec de la Rive-Sud de Montréal (Ville de Brossard, 2008d, p. 13-21).

Le soutien offert par la municipalité à ces organismes n'est pas financier, mais prend principalement la forme d'un prêt de ressources physiques ou matérielles, notamment des services techniques, le prêt d'un local ou de matériel lors d'un événement, affirme la chargée de projet à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire (Fonctionnaire, Brossard, F). L'étendue des partenariats de la Ville de Brossard avec le secteur associatif est également révélée par le support qu'elle accorde à des activités ayant pour but la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle, notamment le Mois de l'histoire des Noirs. En effet, l'Union des Haïtiens du Québec de la Rive-Sud organise chaque année des conférences en février dans le cadre de ce mois thématique :

On s'implique avec eux, mais ce n'est pas nous qui le prenons en charge. [...] On peut s'impliquer, mais ce n'est pas moi qui vais faire de la recherche et monter le projet. Il faut vraiment que ça vienne en charge du milieu. On va les aider [...] mais moi, je ne m'implique pas. Je ne décide pas. C'est vraiment eux aussi qui montent la conférence et qui trouvent le conférencier, mais on les supporte là-dedans (Fonctionnaire, Brossard, F).

Toutefois, la Ville de Brossard collabore indirectement avec des organismes communautaires pour l'organisation de semaines thématiques et aimerait s'impliquer davantage :

On a tout le temps une publicité dans les journaux locaux ou les affiches qu'on met dans la ville. La Ville de Brossard soutient ou tient à promouvoir les activités, mais ce n'est pas nous qui va les organiser. On aimerait ça avec le temps, mais là, il faut vraiment remettre ça sur la map. On aimerait ça en faire plus, mais souvent, les gens, c'est difficile



d'aller les chercher. [...] De ramener tout le monde, ça des fois, c'est la partie qui est un petit peu difficile (Fonctionnaire, Brossard, F).

Ainsi, à la Ville de Brossard, il y a une volonté politique de s'impliquer davantage et d'organiser d'autres activités qui font la promotion de la diversité ethnoculturelle comme la *Journée multiculturelle* et le *Festin culturel*, mais puisque la Ville tient à travailler en partenariat avec les organismes communautaires, il est parfois difficile d'obtenir d'eux une réponse positive et une collaboration efficace. Il n'en demeure pas moins, selon la chargée de projet, que la municipalité veut en faire une tradition brossardoise. En effet, avant la fusion de la Ville de Brossard à la Ville de Longueuil en 2001, une activité de reconnaissance du pluralisme avait lieu, mais celle-ci a été abandonnée suite aux fusions. Les défusions de 2006 ainsi que le 50<sup>e</sup> anniversaire de la municipalité ont néanmoins amené la municipalité à remettre de l'avant la promotion de la diversité ethnoculturelle par le biais d'un événement annuel (Fonctionnaire, Brossard, F).

Quant aux partenariats de la Ville de Brossard avec le secteur public, ses deux partenaires principaux sont la CRÉ de Longueuil et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Bien que la municipalité s'implique dans des comités consultatifs, elle ne porte pas directement le dossier de l'immigration :

On travaille, c'est sûr, en partenariat, en concertation avec la CRÉ de Longueuil. On travaille avec la CRÉ de Longueuil qui a un mandat au niveau de l'immigration. On travaille aussi avec le ministère là-dessus. Le MICC. On travaille en collaboration avec la CRÉ. On siège sur le comité pour travailler sur des projets et des mandats, mais ça vient plus, je ne veux pas dire que ce n'est pas une initiative de la Ville, mais c'est plus un partenariat de différents comités, de différentes tables de concertation. Porteur de dossier, c'est vraiment le ministère en lien avec la CRÉ, parce que ce sont vraiment les bailleurs de fonds et ensuite, ils impliquent les villes et les partenaires à siéger sur des comités (Fonctionnaire, Brossard, F).

Sous un autre angle, la Ville de Brossard ne fait la promotion d'aucun type d'éducation à la diversité ethnoculturelle, qu'il s'agisse de l'éducation interculturelle, de l'éducation à la citoyenneté ou de l'éducation antiraciste. De plus, la municipalité n'a pas fait l'objet de demandes d'accommodements raisonnables de la part de citoyens, ce qui explique qu'elle ne dispose pas d'une procédure à suivre ou d'une politique en la matière. Toutefois, la chargée de projet à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire avoue que la gestion d'une division est difficile lorsqu'un accommodement raisonnable est accordé. Elle



fait notamment référence à son expérience de travail dans l'arrondissement Rosemont-La-Petite-Patrie à Montréal où un accommodement raisonnable avait été accordé à la piscine Rosemont (Fonctionnaire, Brossard, F).

Quant à la nature des services offerts à la population immigrante ou issue de l'immigration, la Ville de Brossard n'adapte aucun de ses services. Tel que précisé précédemment en discutant de la politique familiale, les besoins sont essentiellement les mêmes pour l'ensemble des Brossardois. Notre interlocutrice reconnaît néanmoins que l'absence de traducteurs est une situation problématique :

Au niveau de la traduction, on n'a pas d'interprètes ni de traducteurs. Des fois, ça arrive vraiment souvent que quelqu'un va arriver à l'accueil et moi je suis leur premier porteur. La personne ne parle ni le français ni l'anglais et là, je decode : « Maison... Manger... ». Je réussis à communiquer avec eux, avec ce que j'appelle un langage universel, le langage des signes presque. Mais on n'a pas de traducteurs. C'est sûr que des fois ça pourrait être intéressant, mais en même temps de savoir si c'est vraiment pertinent au niveau de la semaine de savoir que quelqu'un serait là à attendre, un traducteur... (Fonctionnaire, Brossard, F).

Finalement, les Brossardois peuvent faire valoir leurs revendications en les adressant directement à leur conseiller municipal qui fera parvenir leur demande à la direction ou au service concerné ou, encore, en s'impliquant dans des comités chargés de mettre en place des politiques. C'est notamment de cette manière que la Ville a fonctionné lorsqu'elle a revu sa politique familiale *Grandir ensemble*. En effet, sur le comité mis sur pied afin de réviser la politique, il y avait notamment une représentante de la Maison internationale de la Rive-Sud inc., elle-même issue de l'immigration. De plus, afin de rejoindre l'ensemble de la population brossardoise, le comité a organisé des groupes de discussions avec des familles nucléaires, des familles monoparentales, des personnes âgées, des jeunes et des familles immigrantes. Ainsi, « la population immigrante a été rencontrée et leurs demandes ont été prises en considération dans la politique familiale » (Fonctionnaire, Brossard, F).

#### 4.2.5. Ville comme garante de l'ordre public

Au même titre que la Ville de Brossard, le Service de police de la Ville de Longueuil (qui comprend également Brossard) reconnaît la diversité ethnoculturelle de sa population et ce, malgré l'absence d'une politique officielle de l'aménagement de la diversité. En effet, aucun

document officiel du service de police n'aborde la question de la gestion du pluralisme et ce, même dans les rapports annuels de gestion. L'inspecteur-chef responsable des services à la communauté souligne toutefois qu'il est du devoir d'un service de police de donner un service équitable à toute la population en tenant compte des différentes « ethnies » présentes sur le territoire, tel que précisé dans la *Loi sur la police*, mais il reconnaît que les principales actions entreprises par le service de police se font de manière informelle : « À l'externe, je te dirais qu'il y a plein de bonne volonté, mais il n'y a pas à ma connaissance, au moment où l'on se parle, une politique claire du Service de police de la Ville de Longueuil sur le multiculturalisme et les interventions. [...] Par exemple, on est très proactif dans le rapprochement communautaire pour justement démystifier le service de police » (Fonctionnaire, Brossard, H). Le rapprochement communautaire prend la forme d'un partenariat pour faire tomber les barrières entre le travail des policiers au Québec et celui des policiers dans le pays d'origine de certains immigrants ainsi qu'une sensibilisation en regard du travail des policiers et des lois afin de les démystifier (Fonctionnaire, Brossard, H).

En ce qui concerne la formation du corps policier à la diversité ethnoculturelle, l'inspecteur-chef soutient que l'essentiel des formations sont offertes à l'École nationale de police. Il est arrivé, à l'occasion, que des cours spécialisés sur le profilage racial ou l'intervention interculturelle soient donnés aux policiers communautaires par le Service de police de la ville de Longueuil afin qu'ils soient mieux outillés pour adapter leur intervention, mais ces activités de perfectionnement sont ponctuelles. Le répondant affecté au dossier du pluralisme au service de police précise néanmoins que les policiers adaptent leur pratique à la diversité ethnoculturelle de la population de Brossard, mais toujours de manière informelle : « C'est beaucoup plus sur le terrain qu'ils l'apprennent. À force d'intervenir, ils vont apprendre par leurs pairs qui vont leur expliquer le si et le ça. Ils vont comprendre comment ça fonctionne » (Fonctionnaire, Brossard, H). Ainsi, il est possible de constater l'importance accordée par le Service de police de la ville de Longueuil à une gestion ainsi qu'à des interventions « ad hoc » vis-à-vis la population brossardoise.

En ce qui concerne plus spécifiquement la lutte contre la discrimination et le profilage racial, aucun mécanisme formel n'a été mis en place par le service de police. Or, toute

manifestation de racisme est inacceptable et sera dénoncée, car cela va à l'encontre du code de discipline des policiers (Fonctionnaire, Brossard, H).

En conclusion, l'inspecteur-chef précise qu'il pourrait être intéressant de donner plus systématiquement des formations spécialisées sur la gestion de la diversité ethnoculturelle, car il n'est pas convaincu de l'efficacité d'un cours ponctuel où il est difficile de s'approprier rapidement le contenu théorique et pratique. Il croit qu'il faut tirer profit des expériences des policiers communautaires pour élaborer une formation permettant de faire tomber les barrières et les préjugés :

Donc, c'est pour ça que je te dis que c'est à force de le faire [intervention en milieu interculturel] que tu développes et que tu connais la communauté et que tu commences à développer des compétences. Mais effectivement, il faudrait peut-être se servir de ce bagage pour s'approprier une formation quelconque et de faire de la continuité avec ça et de justement en parler, en discuter et de briser les mythes et les barrières si barrières il y a (Fonctionnaire, Brossard, H).

#### 4.3. Ville de Laval

Quant à la Ville de Laval, son statut cosmopolite et diversifié en fait une municipalité de choix pour l'analyse de la prise en compte du pluralisme par les autorités municipales. Nous proposerons ainsi dans cette section une analyse de sa position selon les cinq grands thèmes que nous avons retenus.

##### 4.3.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle

L'aménagement de la diversité ethnoculturelle est une question prise en compte par la Ville de Laval depuis le milieu des années 1990. En effet, bien que la municipalité n'ait pas adopté une politique officielle de gestion de la diversité ethnoculturelle<sup>8</sup>, elle voulait à cette époque réfléchir sur l'avenir de Laval. C'est dans ce contexte de réflexion générale qu'est né, en 1996, *Ensemble à Laval*, une orientation de la prise en compte du pluralisme : « C'est une orientation de la gestion de la diversité qui se retrouve surtout dans les services de premières lignes » (Fonctionnaire, Laval, H). En effet, *Ensemble à Laval* est peu connu et ce, même auprès des employés municipaux, car cette orientation s'applique principalement aux services

<sup>8</sup> La Ville de Laval est l'auteur d'une politique culturelle (2006) et d'une politique familiale (2007) dans lesquelles, toutefois, il n'y a pas de prise en compte de la diversité ethnoculturelle et des particularités des immigrants et des groupes racisés en regard de la culture ou de la vie de famille.

de premières lignes, notamment le Service de la vie communautaire, culture et communication, les bibliothèques ainsi que les différents comptoirs multiservices, car ce sont ces employés municipaux qui sont en contact direct avec la population lavalloise. Il s'agit ainsi d'un document interne qui n'est pas diffusé à grande échelle (sur le site Internet de la Ville de Laval, seuls les trois principes directeurs sont diffusés et ce, sous l'onglet nouvel arrivant).

La vision proposée par l'orientation *Ensemble à Laval* repose, selon le conseiller professionnel aux politiques et programmes, sur une perspective citoyenne qui implique ainsi que l'appartenance du citoyen à la ville passe avant toutes les autres appartenances spécifiques :

C'est une vision que je pourrais appeler d'inclusive, de citoyens. C'est une vision de droits, mais de devoirs et de responsabilités aussi. C'est une vision où on favorise la notion de citoyenneté et d'implication citoyenne à une vision plus exclusive. Tout ce qui a rapport à « race », religion, langue est un petit peu, si on veut, mis de côté. Je ne dirais pas oublié, mais mis de côté. Elle est une toile de fond. On sait qu'il y a des personnes de d'autres communautés qui viennent s'installer à Laval. On en est conscient, mais plutôt que de mettre cette différence-là à l'avant, on met cette différence à l'arrière. Il est d'abord citoyen et par la suite, on voit ce qu'il a comme particularité, le citoyen, ce qui fait une grosse différence (Fonctionnaire, Laval, H).

Ainsi, de par l'importance accordée aux droits et aux responsabilités sociales des citoyens lavallois, il est possible de prendre conscience que cette gestion « adhocratique » du pluralisme s'oppose à la fois à la reconnaissance des différences ethnoculturelles dans la sphère publique et à l'adaptation des services municipaux, et ce, afin d'assurer l'intégration de l'ensemble des Lavallois et le développement d'un sentiment d'appartenance à une même communauté de citoyens (Ville de Laval, 1996, p. 3). Un principe directeur d'*Ensemble à Laval* énonce clairement cette vision citoyenne. On y précise que toutes les interventions municipales doivent « veiller à ce que toute personne, quelle que soit sa culture d'origine, dispose des mêmes droits et devoirs, dans le respect de la loi et des règles communes, en qualité de citoyen à part entière et de sociétaire lavallois » (Ville de Laval, 1999, p. 3). Ainsi, pour la municipalité de Laval, les concepts de droits et de devoirs s'opposent à ceux de droits et privilèges. En effet, cette référence à l'idée de règles communes vient réaffirmer la position de la Ville en regard de l'adaptation des services aux personnes appartenant à une minorité racisée qu'elle considère être un privilège.

Il n'en demeure pas moins que malgré une orientation en matière de gestion du pluralisme qui met le citoyen à l'avant plan et qui relaie à la sphère privée l'expression des particularismes, les autorités municipales peuvent adapter ad hoc certains services offerts à la population. En effet, bien qu'il n'y ait aucune directive explicite en regard des services de traduction, une adaptation au cas par cas est possible. Le conseiller professionnel aux politiques et programmes à la Ville de Laval précise :

Au comptoir multiservices, il y a six préposés qui sont là, dans des cubicules et ils attendent le monde. Il n'y aura jamais un septième cubicule avec un petit écriteau : « Population immigrante, nouveaux arrivants, immigrants, ici ». Il n'y aura jamais ça parce qu'est-ce qu'il ferait de plus? [...] Si jamais il y a un problème flagrant au niveau de la compréhension, un problème de langue, on a quand même, ce que je pourrais appeler un téléphone rouge pour les problème de communication et c'est évident une fois que le français a été écoulé au complet et les petits bouts d'anglais écoulés, on a un téléphone rouge où ce sont les employés municipaux déjà identifiés, des Grecs, des Portugais, des Italiens, on en a dans les employés qui vont venir faire la traduction. Mais on n'aura jamais le septième comptoir disant : « Ici, multilingue. Parlez votre langue d'origine. Venez nous voir ». Ça ne sera jamais ça (Fonctionnaire, Laval, H).

D'un autre côté, il est précisé dans *Ensemble à Laval* l'importance de mettre en place différents modèles d'activités en ce qui concerne la gestion de la diversité ethnoculturelle, notamment une trousse destinée au nouvel arrivant ainsi qu'une trousse pédagogique sur les services à la clientèle en contexte pluraliste (Ville de Laval, 1996, p. 2). En ce qui concerne cette dernière, c'est à la demande des commissions scolaires de Laval que la Ville a élaboré cet outil puisqu'il y avait un problème majeur résultant d'une méconnaissance importante du système scolaire et du système de la santé par les nouveaux immigrants. Quant à la trousse du nouvel arrivant, il est question du nouvel arrivant et non du nouvel arrivant immigrant. Cette nuance importante témoigne une fois de plus de la vision citoyenne proposée par la Ville de Laval qui soutient que les besoins sont les mêmes pour tous les citoyens sans égard à leurs origines. Ainsi, « L'immigrant qui arrive du Maroc ou un nouvel arrivant qui arrive de Sept-Îles à Laval, il va aller sur le site et va trouver toutes l'information sur les taxes, les chiens, les piscines, n'importe quoi. Les besoins sont les mêmes pour les deux » (Fonctionnaire, Laval, H).

En regard de la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle adoptée par la Ville de Laval, il est possible de conclure, malgré l'existence de l'orientation *Ensemble à Laval*, qu'il



n'existe aucune politique officielle concernant l'aménagement du pluralisme. Le discours en regard de cette problématique est dès lors fermé au sein de l'administration municipale qui en aucun cas reconnaît formellement les différences entre les citoyens puisque la perspective citoyenne qui est mise de l'avant relaye à la sphère privée toutes formes de particularismes. Pour les autorités municipales, *Ensemble à Laval* se veut une orientation de la gestion du pluralisme qui encourage le mieux-vivre ensemble et « peut servir à l'intégration de toute forme de diversité » (Ville de Laval, 1999, p. 4). Il n'en demeure pas moins qu'une gestion « adhocratique » du pluralisme a été observée, notamment en ce qui concerne la traduction signe d'une « reconnaissance » timide de la diversité ethnoculturelle.

#### 4.3.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme

Quant à la terminologie employée par l'administration municipale de Laval pour parler de la diversité ethnoculturelle et des minorités racisées, il est possible de relever dans la documentation très peu de termes spécifiques. En effet, dans un seul document intitulé *De la nécessité de survivre au plaisir de mieux vivre. De l'accessibilité au service à la participation* (1999), la Ville parle des « membres d'une communauté culturelle » ou des « personnes d'une culture d'origine autre que celle de la majorité » ainsi que des « nouveaux arrivants issus de l'immigration ». Cette absence de terminologie s'explique par la vision citoyenne propre à cette municipalité qui implique le recours systématique au concept de citoyen lavallois. En effet, le conseiller professionnel aux politiques et programmes souligne l'importance accordée dans les textes municipaux à l'expression citoyen lavallois. La Ville de Laval reconnaît néanmoins qu'il y a

des communautés italienne, grecque, portugaise de vieille souche à Laval. On le sait. Tous les pays du Maghreb, d'Afrique du Nord, les pays asiatiques qui ont débarqué aussi, l'Europe de l'Est, les Roumains sont débarqués depuis les deux-trois dernières années. On sait ça. On le reconnaît et on va parler d'*Ensemble à Laval* en reconnaissant ce nouveau visage lavallois. C'est indéniable. Il est là, mais pour nous ce sont avant tout des citoyens lavallois (Fonctionnaire, Laval, H)

C'est dans cette optique que dans de son orientation en matière de gestion du pluralisme intitulé *Ensemble à Laval*, la principale expression utilisée est « citoyen lavallois ». Lorsqu'il est question des « nouveaux arrivants » sans égard aux nouveaux arrivants immigrants, la municipalité parle alors de « citoyens d'adoption » (Ville de Laval, 1996).

Quant à la position idéologique de la municipalité concernant la gestion de la diversité ethnoculturelle, selon le conseiller professionnel aux politiques et programmes, la Ville de Laval ne s'aligne pas davantage avec l'une ou l'autre des politiques publiques du multiculturalisme et de l'interculturalisme. Le conseiller soutient ainsi qu'il n'y a pas de « commande » des autorités municipales afin de s'ajuster à une approche idéologique en particulier et que Laval a développé et continuera de développer un modèle d'aménagement de la diversité ethnoculturelle qui lui est propre (Fonctionnaire, Laval, H). Ainsi, l'idéologie mise de l'avant dans *Ensemble à Laval*, plutôt que de s'inspirer du multiculturalisme ou de l'interculturalisme, adopte davantage certains postulats de la citoyenneté urbaine qui insiste sur la pratique et l'exercice de la citoyenneté dans les villes. Bien que les visions de la Ville de Laval et de la citoyenneté urbaine se rejoignent dans leur intérêt à combattre l'exclusion et les inégalités sociales, elles s'éloignent l'une de l'autre dans la volonté des autorités municipales d'écarter les singularités des immigrants et des minorités racisées de l'espace public. En effet, il est possible de prendre connaissance, à la lecture des différents textes municipaux, de l'importance accordée par la municipalité aux concepts de citoyenneté, de sentiment d'appartenance et de cohésion sociale que les ancrages ethniques ou culturels peuvent menacer :

Elle [la citoyenneté] interpelle directement chaque citoyen, quel que soit son groupe de référence ethnique, religieux, racial, sexuel, idéologique, socio-économique, ou encore son groupe d'âge ou son groupe d'intérêt. *Le sentiment d'appartenance* à une même communauté de citoyens est une condition préalable à la participation : chacun des membres de la communauté civile doit pouvoir se sentir concerné par le mieux-être de sa collectivité, au point de mettre parfois de côté ses motivations ou celles de son groupe d'intérêt pour travailler dans le sens de *l'intérêt général*.

En effet, l'adhésion à une communauté civile ne prive pas pour autant les individus de leur droit à des allégeances particulières, droit qui leur est d'ailleurs reconnu et garanti par les chartes et les lois qui régissent tous les systèmes démocratiques (ex : droit d'association) (Ville de Laval, 1996, p. 3).

Il n'en demeure pas moins qu'il est possible de voir quelques manifestations de l'idéologie interculturelle : « L'interculturalisme va se glisser en toile de fond dans *Ensemble à Laval* » (Fonctionnaire, Laval, H). Le recours systématique à la langue française par la municipalité témoigne de la place accordée à l'interculturalisme. En effet, bien que certains documents soient traduits en anglais, notamment la politique culturelle, la politique

familiale ainsi que la déclaration de services aux partenaires, d'autres comme la déclaration de services aux citoyens, le plan d'action à l'égard des personnes handicapées et le document de consultation sur la politique de l'activité physique sont uniquement disponible en français. D'un autre côté, selon le conseiller professionnel aux politiques et programmes, le français demeure la langue de communication et de services retenue par la Ville de Laval, notamment dans les comptoirs multiservice. En outre, comme Laval travaille en collaboration avec le ministère de l'Immigration, et des Communautés culturelles (MICC), la perspective interculturelle est une fois de plus mise de l'avant en ce qui concerne l'importance du français et la francisation des immigrants. (MICC, 2005, p. 12)

#### 4.3.3. Ville comme organisation

La Ville de Laval a soumis à l'été 2008 l'ébauche d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ) afin de souscrire à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Bien que celui-ci ait reçu la sanction de la CDPCJ au cours de l'année 2010, la municipalité a commencé à mettre en place une série de mesures dès 2009.<sup>9</sup> Il faut d'abord noter qu'il ressort du document mis à notre disposition que la sous-représentation est surtout marquée chez les femmes (15%), les « minorités visibles » (7%) et les minorités ethniques (6%). Aucune sous-représentation n'a été identifiée à propos des personnes autochtones (CDPDJ, 2007). Comme la mise en place du PAÉE de la Ville de Laval est très récente, aucune donnée n'est disponible pour l'instant quant à l'atteinte ou non des objectifs en matière d'embauche des groupes ciblés par cette sous-représentation.

En tant qu'employeur, selon le conseiller professionnel aux politiques et aux programmes et la conseillère en ressources humaines, la Ville de Laval n'a pas reçu de demande officielle d'accommodement raisonnable de la part d'employés municipaux appartenant à des minorités racisées, ce qui explique l'absence de politiques ou de directives à cet égard. Toutefois, des demandes d'accommodement raisonnable provenant des personnes handicapées ont été reçues et pour y répondre convenablement, la municipalité a mis en place

---

<sup>9</sup> Il nous a été impossible d'obtenir une copie papier de l'ébauche du PAÉE de la Ville de Laval déposée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, ce qui explique la brève analyse que nous avons produite.

le Comité d'accessibilité pour les personnes handicapées (Fonctionnaire, Laval, F). En ce qui concerne les demandes possibles provenant d'autres groupes issus de l'immigration, une représentante des ressources humaines soutient que « La Ville verra lorsque la situation se présentera comment réagir à ces demandes » (Fonctionnaire, Laval, F). Ainsi, en matière d'accommodement raisonnable, il est possible de conclure que la prise en compte de la diversité ethnoculturelle par les autorités municipales se réalise selon une perspective ad hoc. En effet, il est arrivé que des employés municipaux utilisent, sans faire une demande officielle, les locaux de la Ville qui étaient libres durant l'heure de dîner pour prier. La conseillère en ressources humaines précise que cet aménagement de la diversité ethnoculturelle a été toléré, car il ne nuit pas au rendement professionnel ayant lieu durant l'heure du midi.

De plus, lors de l'entrevue réalisée avec le conseiller professionnel aux politiques et programmes, nous avons pu noter dans le discours une forte réticence à la notion d'accommodement raisonnable et à son application à Laval puisque le répondant évoque la crainte de créer un précédent : « Je ne saurais pas ce qui risque d'arriver [si une demande était formulée par un employé], mais ça serait traité à son plus haut niveau, vraiment, vraiment à son plus haut niveau, parce que ça serait un précédent » (Fonctionnaire, Laval, H).

La Ville de Laval propose à ses employés de première ligne, c'est-à-dire ceux qui sont en contact direct avec les citoyens, deux formations interculturelles par année permettant de : « [...] sortir du mystère, de l'inconnu. Pour connaître un peu plus les communautés haïtienne, arabe et musulmane » (Fonctionnaire, Laval, H). Or, le conseiller professionnel aux politiques et programmes soutient que le taux de participation à ces formations est en deçà des attentes des autorités municipales. Des formations avaient préalablement été offertes aux gestionnaires afin de les sensibiliser à la reconnaissance et à la gestion du pluralisme et les encourager à envoyer les employés de première ligne, mais il n'y a pas eu d'effet boule-de-neige. Il explique ce manque d'intérêt par l'absence de problèmes concrets avec les immigrants et membres d'une communauté racisée. Or, l'importance de la sensibilisation et des formations à la gestion du pluralisme auprès des employés de même qu'une diffusion plus grande d'*Ensemble à Laval* sont souhaitées par le conseiller professionnel aux politiques et programmes.



Toutefois, avec la mise en place du PAÉE, les gestionnaires assistent, depuis janvier 2009, à deux types de formations différentes concernant la prise en compte de la diversité ethnoculturelle. La conseillère en ressources humaines précise qu'il s'agit d'une formation sur la sensibilisation aux risques de discriminations lors de la sélection et de l'embauche ainsi qu'une formation sur la gestion de la diversité ethnoculturelle qui inclut toutes les formes de diversité ethnoculturelle, notamment le pluralisme ethnique, afin d'assurer une meilleure gestion des employés déjà en poste (Fonctionnaire, Laval, F). De plus, un guide d'accueil et d'intégration destinés aux gestionnaires dans lequel sont présentés le PAÉE et les principaux groupes ciblés ainsi qu'un atelier sur la sensibilisation contre les biais possibles à l'endroit des groupes ciblés dans le PAÉE sont maintenant disponibles (Fonctionnaire, Laval, F). Ainsi, il est possible d'observer une volonté de lutter contre les discriminations en emploi par les diverses mesures mises en place par les autorités municipales en regard du PAÉE, mais aucune forme d'éducation antiraciste n'est proposée par la Ville à ses employés. De plus, il est intéressant de noter que malgré l'importance accordée à l'orientation *Ensemble à Laval*, aucune formation sur l'éducation citoyenne n'est proposée aux employés de la Ville de Laval et ce, dans le but de leur faire mieux connaître la vision de la Ville en matière de gestion du pluralisme et le type d'intervention à privilégier. Le conseiller professionnel aux politiques et programmes aimerait beaucoup que l'orientation soit davantage promue à l'intérieur des services et des employés, mais il n'a pas encore le mandat pour le faire.

Sur un autre plan, la Ville de Laval ne développe aucun indicateur lui permettant d'évaluer et de mesurer l'impact de ses pratiques de gestion du pluralisme, notamment les formations. Le conseiller professionnel aux politiques et programmes souligne que la part d'évaluation d'un programme ou d'une politique est toujours minime, mais soutient qu'il serait intéressant d'en créer et de prendre le temps de calculer et connaître l'impact de ceux-ci (Fonctionnaire, Laval, H). En ce qui concerne le PAÉE, la conseillère en ressources humaines précise qu'aucune nouvelle donnée n'a été produite concernant les sous-représentations des groupes ciblés, puisque le PAÉE n'est pas en place depuis suffisamment longtemps.

#### 4.3.4. Ville comme communauté

Déjà dans les années 1990, la Ville de Laval était consciente des changements apportés par l'immigration. Pour faire face au défi de l'immigration et notamment celle de groupes

racisés, elle avait mis sur pied un Comité consultatif multiculturel : « L'augmentation de la population, sa diversification et l'apport de nouveaux arrivants laissant présager une modification du consensus social traditionnel, un comité a été mis sur pied pour faire rapport de la situation et dégager des orientations » (Ville de Laval, 1999, p. 2). L'établissement de ce comité traduit ainsi la volonté de la Ville de Laval de s'impliquer auprès de sa population pour assurer son intégration et le développement d'un sentiment d'appartenance à la communauté lavalloise.

En plus de ce mécanisme de liaison entre la Ville et les immigrants et les minorités racisées, la municipalité participe au réseau Passerelles, un réseau de ressources et de soutien regroupant une dizaine d'organismes clés, qui veut accompagner les citoyens lavallois dans leur recherche d'informations sur différents sujets, qu'il s'agisse de la santé, de l'éducation, de l'emploi, etc.

En ce qui concerne les partenariats avec les secteurs associatifs et communautaires, la Ville de Laval s'implique notamment avec les associations communautaires reconnues ou non<sup>10</sup> qui offrent des services à leur communauté par le prêt de ressources matérielles, mais aucune aide financière ne leur sera accordée confirme le conseiller professionnel aux politiques et programmes :

Elles sont là et on peut collaborer avec eux sur des événements spéciaux. Au niveau financier, il n'y a aucune subvention financière, mais admettons que l'association de la communauté arménienne fait une activité, une fête familiale le samedi, on peut leur prêter de l'équipement de façon ponctuelle, ce n'est pas de créer un ligue de soccer ou un camp de jour. Ils sont tous citoyen lavallois et on va leur prêter de l'équipement, c'est ponctuel (Fonctionnaire, Laval, H).

En effet, dans le cadre de la Semaine d'action contre le racisme et le Mois de l'histoire des Noirs, la Ville de Laval s'est impliquée dans deux activités organisées par la communauté haïtienne. D'une part, la Maison des arts de Laval a été dédié à une exposition appelée *Haïti sociale, Haïti culturelle* où sculpteurs, conteurs, danseurs et chanteurs sont venus exposer leurs œuvres ou offrir des prestations. D'autre part, elle a accepté que des conférences aient

<sup>10</sup> Il arrive, en effet, à la Ville de Laval de soutenir des organismes non reconnus dont les règlements généraux vont à l'encontre des principes directeurs de *Ensemble à Laval*, notamment en exigeant pour être membre une origine ethnique particulière. Bien que pour la municipalité, ceci ne favorise pas l'intégration à la société lavalloise ou québécoise et ghettoïse davantage, elle apporte son soutien à ces groupes sur la base que leurs membres sont également des citoyens lavallois.

lieu dans les différentes bibliothèques sur les personnes qui ont marqué l'histoire des Noirs (Fonctionnaire, Laval, H). Ainsi, la municipalité, de sa propre initiative, n'organisera pas d'activités particulières pour les immigrants ou les groupes racisés, mais viendra appuyer les initiatives des organismes communautaires lavallois.

La Ville apporte également un soutien matériel (notamment le prêt de locaux) à trois organismes reconnus par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Il s'agit du Carrefour d'intercultures de Laval, d'Entraide Pont-Viau et de Perspective carrière qui orientent les nouveaux immigrants dans leur intégration, offrent des cours de francisation et les accompagnent dans leur recherche d'emploi (Fonctionnaire, Laval, H).

Quant aux partenariats entre la municipalité et le secteur public, le conseiller professionnel aux politiques et programmes ajoute que Laval étant à la fois une ville, une région, une municipalité régionale de comté (MRC), elle travaille en étroite collaboration avec Emploi-Québec et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) (Fonctionnaire, Laval, H). À cet égard, il existe un plan d'action (2005) entre la Ville de Laval et le MICC, *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action de la région de Laval*. Or, dans la plupart des cas, le MICC ou les organismes communautaires sont porteurs de dossier et la municipalité vient une fois de plus les appuyer dans leur démarche.

Sous un autre angle, comme le précise le conseiller professionnel aux politiques et programme, la Ville de Laval, par le biais de son orientation *Ensemble à Laval*, fait la promotion de l'éducation interculturelle : « C'est écrit noir sur blanc. Droits, devoirs, responsabilités. On trouve toujours autour de ces trois éléments » (Fonctionnaire, Laval, H). Or, tel que précisé précédemment, *Ensemble à Laval* n'est pas diffusé à la population sinon dans la section nouvel arrivant du site Internet de la municipalité. De ce fait, bien que la Ville de Laval fasse la promotion de ce type d'éducation, il est du devoir du citoyen de prendre connaissance de l'orientation, car la ville ne le fait pas directement pour l'instant. Le conseiller professionnel aux politiques et programmes aimerait également qu'une diffusion plus importante du concept *Ensemble à Laval* soit réalisée auprès de la population (Fonctionnaire, Laval, H).

Comme mentionnée précédemment, l'adaptation des services offerts à sa population immigrante ou issue de l'immigration par la Ville de Laval n'est pas une directive officielle de la municipalité. En ce sens, les autorités municipales préfèrent une adaptation ad hoc des services afin de ne pas créer un précédent en termes de droit et de reconnaissance des particularismes. Ainsi, il n'y aura pas de mesures extraordinaires de mise en place :

Si ça se fait et que ça ne fait pas quelque chose d'extraordinaire en termes de droit, un nouveau droit, c'est comme confirmer l'existence d'un nouveau droit à un citoyen. Ce n'est pas le cas. Si on peut faire quelque chose à l'intérieur du système existant, oui on va l'adapter, le service. On n'annoncera pas le service (Fonctionnaire, Laval, H).

En ce qui concerne l'obligation du principe d'accommodement raisonnable, le même discours domine. Les trois principes directeurs de l'orientation *Ensemble à Laval* permettent de mieux comprendre la philosophie d'intervention de la municipalité puisque d'abord, tous les citoyens lavallois jouissent des mêmes droits et devoirs peu importe leur culture d'origine. Ensuite, l'accès aux ressources, services et instances décisionnelles se fait de manière équitable et finalement, les ressources communes sont partagées en fonction de l'adhésion à la communauté lavalloise et non en regard d'une appartenance linguistique, culturelle ou religieuse (Ville de Laval, 1999). Ainsi, selon le conseiller professionnel aux politiques et programmes, si une demande d'accommodement raisonnable était formulée à Laval, c'est le politique qui déciderait. Il précise que s'il était consulté sur le sujet, de par sa mission et son mandat en regard de l'application d'*Ensemble à Laval*, aucune mesure d'accommodement raisonnable ne serait permise à Laval. Il soutient également qu'en regard des principes directeurs de l'orientation de la municipalité, les accommodements raisonnables, bien qu'ils visent à atténuer une négation des droits des groupes minoritaires, ils vont à l'encontre des droits des autres :

R : [...] si la communauté musulmane est très importante par exemple dans le quartier Auteuil, et qu'il y a là normalement 220 baigneurs qui s'amuse dans la piscine, des enfants avec leurs parents et que là, on leur dit qu'à 15h00, tout le monde dehors, parce qu'il y a six personnes qui veulent se baigner, c'est le monde à l'envers. Ça ne veut pas dire ça de ne pas recevoir, de ne pas analyser, de ne pas réfléchir. [...]

Q : Par rapport à cette décision, un commentaire qui pourrait surgir par rapport au refus d'adapter le service dans les piscines publiques, est-ce qu'on ne viendrait pas à brimer les droits de certains citoyens?

R : Lesquels, ceux que je sors de la piscine ? (Fonctionnaire, Laval, H)



Finalement, en ce qui concerne la concertation de la population, la Ville de Laval écoute les demandes des citoyens et les traite au cas par cas, mais en aucun cas, dans les différentes politiques qu'elle adopte, les demandes de groupes racisés ou d'immigrants ne seront prises en compte dans un souci d'équité tel que présenté dans *Ensemble à Laval* (Fonctionnaire, Laval, H).

#### 4.3.5. Ville comme garante de l'ordre public

Aucune politique officielle en matière de gestion du pluralisme n'a également été adoptée par le Service de police de la Ville de Laval. Avant 2011, l'aménagement de la diversité ethnoculturelle n'était pas une priorité pour l'organisation puisqu'aucun document officiel du service de police ne l'abordait, même les rapports annuels de gestion. Or en mars 2011, le Service de police de la Ville de Laval a publié *Priorités organisationnelles 2011-2013* dans lequel on y présente les valeurs de l'organisation sous l'acronyme CROIRE : communication; respect; ouverture à la diversité ethnoculturelle; intégrité; rigueur et engagement (Service de police de la Ville de Laval, 2011, p. 5). En ce sens, l'ouverture à la diversité ethnoculturelle s'explique pour le service de police par l'offre d'un service équitable sans égard aux différences quelles qu'elles soient. Ainsi, selon l'inspecteur à la division secteur administratif, cette nouvelle directive sur la gestion de la diversité ethnoculturelle témoigne d'un engagement formel du service de police en la matière (Fonctionnaire, Laval, F).

En ce sens, le Service de police de la Ville de Laval est à réfléchir à l'offre d'une nouvelle formation annuelle sur la gestion de la diversité ethnoculturelle qui sera offerte à l'ensemble du personnel (policier et civil) en 2012 et 2013. Cette formation portera plus spécifiquement sur l'ouverture à la diversité ethnoculturelle et la nécessité d'une communication interculturelle ainsi que sur le profilage racial (un des sous-thèmes abordés au cours de la formation). La répondante affectée au dossier ainsi que son équipe sont à réaliser des travaux pour préciser le contenu de cette formation, mais elle aimerait que des représentants des «communautés ethnoculturelles» y participent :

Oui, il va y avoir un volet sur l'ouverture à la diversité ethnoculturelle et dans cette formation, il va y avoir des gens des communautés qui vont venir parler aux policiers [...]. Quels seront leur rôle? Ce n'est pas encore défini, mais permettre cet échange-là, qu'est-ce que ça implique dans leur communauté une intervention policière et vice et versa. Je pense que ça va être gagnant (Fonctionnaire, Laval, F).

Une formation sur le profilage racial a déjà été dispensée en 2009 à l'ensemble des employés du service de police. D'une durée d'une journée, cette formation s'inscrivait en continuum avec la directive adoptée en 2008 par le service de police sur le profilage racial et le profilage criminel. Intitulée *Politique d'intervention : profilage criminel, profilage racial et illicite. Conséquence éthique*, cette directive implique que tous les gestionnaires doivent s'assurer de sa compréhension, de sa maîtrise et de la connaissance des conséquences qu'elle implique par l'ensemble du personnel (Service de police de la Ville de Laval, 2008).

En ce qui concerne plus spécifiquement la lutte contre la discrimination et le profilage racial, le seul mécanisme formel mis en place par le service de police est la section éthique qui reçoit les plaintes adressées en déontologie ou au service interne et dont la principale tâche est de faire enquête afin de déterminer si racisme il y a eu. L'inspecteur à la Division secteur administratif maintient qu'en ce sens, toute manifestation de racisme est inacceptable et ne sera tolérée au sein du corps policier (Fonctionnaire, Laval, F).

Finalement, afin de favoriser des relations harmonieuses avec les groupes racisés, le Service de police de la Ville de Laval a misé sur les postes de police de quartier et les agents d'intervention communautaire dont le mandat est de travailler de concert avec les citoyens et les organismes communautaires afin d'identifier un problème et d'y proposer des solutions (Ville de Laval, 2011)

#### 4.4. Analyse comparée des pratiques de gestion du pluralisme des trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal

##### 4.4.1. Vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle

Suite à l'analyse des trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal, il est possible d'observer plusieurs grandes tendances quant à l'aménagement du pluralisme en milieu urbain. En ce qui concerne leur vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle, aucune des villes n'a adopté une politique officielle en la matière<sup>11</sup> priorisant ainsi une approche « adhocratique » qui implique notamment l'adoption d'un processus d'essais et erreurs au fur et à mesure qu'elles sont confrontées aux demandes de groupes minoritaires.

<sup>11</sup> Les trois municipalités ont néanmoins adopté ou sont en voie d'adopter des politiques officielles concernant la culture et la famille.

Ceci se traduit à la fois pour la Ville de Montréal, la Ville de Brossard et celle de Laval par la volonté d'avoir un personnel polyglotte et d'origine immigrante qui facilite la mise en place d'un réseau d'interprètes permettant d'offrir un service de traduction lorsque les employés de première ligne, les immigrants et les membres des groupes racisés ont épuisé leur connaissance en français ou en anglais.

Bien qu'elles n'aient pris aucun engagement formel par l'élaboration d'une politique officielle de gestion de la diversité ethnoculturelle, deux municipalités ont adopté des textes qui leur servent d'orientation quant à l'aménagement du pluralisme. En effet, trois « textes solennels » représentent la vision de la Ville de Montréal et témoignent de son engagement dans la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle présente sur son territoire. Il s'agit de la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* (1989) qui met de l'avant la volonté de la Ville de lutter contre le racisme et la discrimination, la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* (2005) qui témoignent de son engagement à favoriser le rapprochement interculturel et la *Charte montréalaise des droits et des responsabilités* (2006) qui traduit notamment l'importance accordée à la diversification des services en fonction des besoins de la population. Ainsi, il est possible de constater que la Ville de Montréal propose une philosophie d'ouverture au pluralisme à travers ces trois documents et ce, même si elle n'a pas mis de l'avant une politique formelle de gestion de la diversité ethnoculturelle. La Ville de Laval qui a également adopté, dès 1996, une orientation concernant l'aménagement du pluralisme, propose un tout autre discours dans lequel les particularismes sont relayés à la sphère privée. En ce sens, par l'adoption d'*Ensemble à Laval*, la ville priorise une perspective citoyenne où l'importance est accordée aux droits et responsabilités et refuse d'accorder des « privilèges » comme le propose une gestion du pluralisme (Fonctionnaire, Laval, H.). Ainsi, la Ville de Laval parle uniquement en termes de citoyens lavallois au nom de l'intégration à la communauté et du vivre ensemble. Il est ainsi possible de constater à l'opposé de la Ville de Montréal que les orientations et la vision des autorités municipales de Laval sont beaucoup plus fermées à la reconnaissance du pluralisme.

Il n'en reste pas moins que la Ville de Brossard, bien qu'elle n'ait ni politique formelle ni orientation quant à la gestion de la diversité ethnoculturelle, priorise une vision positive et intégratrice des immigrants et des minorités racisées. En effet, un objectif de sa politique

familiale *Grandir ensemble* vise à « favoriser l'intégration des familles immigrantes et des communautés culturelles à la société » (Ville de Brossard, 2008a, p. 16). L'organisation de la *Journée multiculturelle* et du *Festin culturel* témoigne également de sa philosophie d'ouverture puisqu'elle mise ici sur le rapprochement interculturel et la promotion de la diversité ethnoculturelle. Elle a également mis en place un Programme d'accès à l'égalité en emploi et travaille en étroite relation avec les organismes communautaires et les ministères pour assurer l'intégration des immigrants et des groupes racisés à la société brossardoise.

Nous pouvons déjà valider en partie une première hypothèse de recherche, laquelle soutenait que les municipalités adoptent un ensemble d'orientations normatives et politiques. En effet, les Villes de Montréal et de Laval ont élaboré depuis les années 1990 des textes dans lesquels nous pouvons identifier de grandes orientations qui constituent le socle de leur gestion de la diversité ethnoculturelle. La Ville de Brossard, quant à elle, n'a développé aucune orientation normative et politique, mais propose néanmoins un discours et une vision intégrateurs. De plus, nous pouvons affirmer que bien qu'interpellées par la gestion du pluralisme, ne développent pas de politiques formelles de gestion de la diversité ethnoculturelle, mais favorisent plutôt une gestion « adhocratique » du pluralisme. En effet, nous avons pu analyser que les autorités municipales s'en remettent davantage à une approche au cas par cas pour établir des balises de gestion plutôt que l'élaboration d'une politique officielle concernant l'aménagement du pluralisme.

#### 4.4.2. Terminologie relative à la gestion du pluralisme

En ce qui concerne la terminologie utilisée par les trois municipalités pour parler des immigrants et des minorités racisées, chacune d'entre elles propose des termes différents. D'abord, la Ville de Montréal est celle dont la terminologie est la plus variée puisqu'elle se trouve composée d'une quinzaine de notions différentes parmi lesquelles les « communautés culturelles », les « minorités ethniques », les « minorités visibles », les « nouveaux arrivants » et les « immigrants » reviennent le plus régulièrement. L'utilisation fréquente de l'expression « minorité visible » est d'ailleurs critiquée par le Conseil interculturel de Montréal (CIM), une instance consultative de la Ville de Montréal en matière de relations interculturelles. Le CIM considère que l'emploi de cette notion marque une profonde distinction entre « nous » et « eux » et en ce sens nuit à l'intégration et à la participation citoyenne des groupes racisés.



Ensuite, la Ville de Brossard, pour éviter cette dichotomie entre le « nous » et le « eux », favorise l'utilisation de « population multiculturelle » qui regroupe l'ensemble de la population brossardoise, qu'il s'agisse des immigrants, de la population issue de l'immigration et des « Brossardois d'origine ». Dans la documentation consultée, peu de notions terminologiques ont été recensées puisqu'aucun document ne s'adressait spécifiquement à ces groupes présents à la Ville de Brossard. Finalement, la Ville de Laval connaît également une relative absence de terminologie pour parler des immigrants et des groupes racisés. Un seul document consulté, *De la nécessité de survivre au plaisir de mieux vivre. De l'accessibilité au service à la participation* (1999), comporte « communauté culturelle », « personnes d'une culture d'origine autre que celle de la majorité » et « nouveaux arrivants issus de l'immigration ». Cette absence de terminologie relative aux immigrants et aux minorités racisées à Laval s'explique notamment par la vision citoyenne promue par l'orientation *Ensemble à Laval* qui encourage le recours systématique à la notion de citoyen lavallois dans un souci de neutralité. En effet, pour la Ville de Laval, les immigrants et les membres des groupes racisés sont d'abord des citoyens lavallois et c'est comme tels que la municipalité les reconnaît puisque les appartenances culturelles sont relayées dans la sphère privée uniquement.

Nous avons également observé que les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle des Villes de Montréal et de Brossard s'articulent avec la politique publique de l'interculturalisme. En effet, selon la directrice de la Diversité ethnoculturelle sociale de même que dans le corpus documentaire consulté, il ne fait aucun doute que la vision de la gestion du pluralisme dont s'inspirent à la fois les orientations et les pratiques de la Ville de Montréal relèvent de l'approche interculturelle qui met notamment l'accent sur le rapprochement interculturel. Les trois « textes solennels », la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*, la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* et la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, adoptent ainsi le principe d'interculturalisme qui encourage le rapprochement, les échanges et le dialogue entre les Montréalais de toutes les origines. De plus, la ville va offrir un soutien matériel, organisationnel ou financier uniquement aux activités qui proposent le rapprochement interculturel. Toutefois, bien que la Ville de Montréal affirme que ses orientations normatives et politiques et que ses pratiques d'aménagement de la diversité

s'inspirent de l'interculturalisme, elle ne fait pas référence aux documents officiels du gouvernement du Québec concernant cette politique publique, notamment *Au Québec pour bâtir ensemble*, dans ses déclarations et autres textes.

La Ville de Brossard, selon la chargée de projet à la division du Loisir, de la Culture et de la Vie communautaire, ne s'aligne pas davantage avec l'une ou l'autre des politiques publiques d'intégration. Or, cette affirmation nous semble erronée puisque la municipalité, en organisant la *Journée multiculturelle* et le *Festin culturel* encourage le rapprochement interculturel et les échanges entre les citoyens brossardois et ce, malgré une relative folklorisation des communautés qui y participent (spectacle de musique, préparation de plats traditionnels, etc.). De plus, il est possible de constater qu'il existe une certaine confusion entre l'interculturalisme et le multiculturalisme à la Ville de Brossard. En effet, bien que le nom donné à l'une de ces activités, la *Journée multiculturelle*, renvoie à la politique publique du multiculturalisme, l'objectif poursuivi fait davantage référence à l'interculturalisme, l'orientation adoptée par le gouvernement québécois. En ce qui concerne la Ville de Laval, selon le conseiller aux politiques et programmes, il n'y a aucune demande des autorités municipales pour prioriser une politique publique d'intégration plutôt qu'une autre. Ainsi, la municipalité ne s'aligne ni avec le multiculturalisme ni avec l'interculturalisme, mais son orientation *Ensemble à Laval* s'inspire à certains égards de la citoyenneté urbaine qui insiste sur les principes de citoyenneté, de cohésion sociale et d'égalité. Toutefois, comme elle refuse de reconnaître les ancrages ethniques et culturels dans la sphère publique, les considérant comme une menace à l'intégration sociale, elle s'en distingue puisque la citoyenneté urbaine prévoit la prise en compte des demandes portées par la société civile, notamment celles des immigrants et des minorités racisées.

Ceci nous permet de valider en partie une deuxième hypothèse de recherche puisque les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu urbain s'articulent avec une politique publique d'intégration. Toutefois, nous avons observé que les Villes de Montréal et de Brossard adoptent une philosophie davantage axée sur l'approche interculturelle sans jamais faire référence aux textes officiels qui définissent la politique publique québécoise alors que Laval s'inspire de la citoyenneté urbaine.

#### 4.4.3. Ville comme organisation

Afin d'assurer une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert, la Ville de Montréal a été la seule des trois municipalités à établir un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) à la fin des années 1980 de même que son service de police en 1991. Pour la Ville de Brossard et la Ville de Laval, il a fallu attendre l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* en 2001 pour qu'elles mettent en place un PAÉE. À Brossard, malgré la diversité ethnoculturelle de sa population, il a été mis sur pied en avril 2009 alors qu'à Laval, le PAÉE a reçu l'approbation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en 2010. Comme la mise en place des PAÉE des municipalités de Brossard et de Laval (qui incluent également les services de police) est très récente, il n'existe aucune donnée quant à l'atteinte ou non des objectifs en matière d'embauche des groupes ciblés par la sous-représentation, notamment les minorités ethniques et les « minorités visibles ». Il en va autrement pour la Ville de Montréal. En effet, les données statistiques démontrent que les minorités ethniques et les « minorités visibles » dont le poids démographique est important à Montréal sont toujours sous-représentées malgré l'engagement des autorités municipales depuis plus de plus de vingt ans à favoriser, à compétences égales, leur embauche. En ce qui concerne le Service de police de la Ville de Montréal, la diversité ethnoculturelle de l'effectif d'agents se rapproche davantage de la population montréalaise. Il faut dire que le service de police se fixe depuis de nombreuses années des objectifs d'embauche qui sont plus élevés que les seuils de sous-représentation des groupes ciblés par le PAÉE.

La place qu'occupe la lutte contre le racisme et la discrimination au sein des organisations municipales varie également entre les municipalités. D'abord, tous les répondants ont précisé qu'il n'existe pas au sein de leur Ville de pratiques discriminatoires érigées en système. À la Ville de Montréal, pour s'en assurer, des mesures d'imputabilité ont été mises en place auprès des cadres ainsi qu'une politique de tolérance zéro en matière de racisme systémique. Le service de police, quant à lui, a créé un Comité d'identification des comportements inattendus. La CDPDJ a néanmoins soulevé en 2011 l'existence de pratiques discriminatoires et de profilage racial au sein du service de police (CDPDJ, 2011). En ce qui concerne les deux autres municipalités, aucune mesure concrète n'a été adoptée afin de lutter

contre le racisme au sein de l'organisation municipale. Il est possible de noter l'adéquation entre les discours des répondants et les pratiques de lutte contre le racisme des municipalités. À cet égard, nous avons constaté à l'analyse du PAÉE de la Ville de Brossard que l'affichage des avis de poste vacant était discriminatoire, car il ne permettait pas de rejoindre les membres des groupes ciblés. Elle devait d'ailleurs être corrigée dès l'adoption du PAÉE.

D'autre part, l'accommodement raisonnable ne semble pas être une pratique très répandue au sein des trois villes. La Ville de Montréal a élaboré en 2002 un *Guide sur l'accommodement raisonnable à l'intention des gestionnaires* qui précise le concept et ses balises et propose un processus de traitement d'une demande d'accommodement raisonnable. Toutefois, la répondante souligne que la souplesse des conventions collectives rend possible des « arrangements raisonnables » entre les employés sans avoir recours à la procédure de l'obligation d'accommodement raisonnable. À Brossard, aucune directive ou orientation en la matière n'a été élaborée et à ce jour, les autorités municipales n'auraient pas reçu de demandes formelles d'accommodement raisonnable. Quant à la Ville de Laval, elle est très réticente au principe d'accommodement raisonnable et à son application, car elle craint la possibilité de créer un précédent. Or, il faut rappeler ici que chaque demande d'accommodement raisonnable doit être jugée au « cas par cas » et qu'elle ne peut faire jurisprudence. Dans les faits, aucune demande d'accommodement raisonnable n'a été formulée par les immigrants et minorités racisées. Toutefois, des « aménagements raisonnables » ont été acceptés par la municipalité, notamment l'utilisation de locaux pour la prière durant l'heure de dîner, car ils ne nuisent pas au rendement des employés.

Finalement, les trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal proposent à leurs employés une offre de formation qui varie. En effet, si la formation du personnel municipal est au cœur des préoccupations de la Ville de Montréal depuis les années 1990, elle est beaucoup plus récente pour les villes de Brossard et de Laval dont l'implication est plus importante depuis l'adoption de leur PAÉE. Ainsi, la Ville de Montréal a notamment tenu une formation sur la communication interculturelle, un cours sur les us et coutumes, une formation en contexte pluriethnique ainsi qu'une formation spécialisée sur la lutte contre le racisme. Malgré l'éventail de cours offerts, il est intéressant de noter que dans son discours de lutte contre le racisme, la municipalité ne propose aucune formation antiraciste à ses



employés. À la Ville de Brossard, aucune formation à la gestion de la diversité ethnoculturelle ou à la lutte contre le racisme n'a été proposée par les autorités municipales. Les employés peuvent toutefois assister à un cours qui porte sur ces thématiques lors d'un colloque ou d'un séminaire. La Ville compte néanmoins offrir dans les prochaines années une formation au pluralisme à ses employés tel que précisé dans son PAÉE. Quant à Laval, suite à la mise en place du PAÉE, les gestionnaires assistent à une formation sur la sensibilisation aux risques de discriminations lors de la sélection et de l'embauche ainsi qu'à une formation sur la gestion de la diversité ethnoculturelle qui inclut toutes les formes de diversité ethnoculturelle, notamment le pluralisme ethnique, afin d'assurer une meilleure gestion des employés déjà en poste. Deux formations interculturelles ont également été offertes aux employés de première ligne. De plus, le conseiller professionnel aux politiques et programmes souhaite une diffusion plus grande de l'orientation *Ensemble à Laval* auprès de tous les employés municipaux ainsi que l'augmentation de l'offre de formation à la gestion du pluralisme et ce, dans le respect des objectifs poursuivis par *Ensemble à Laval*. Il est ainsi possible de conclure que malgré leur prise en compte du pluralisme, les trois municipalités ne proposent pas toutes la même offre de formation à leurs employés afin de les informer de leur vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle.

#### 4.4.4. Ville comme communauté

Dans le but de répondre aux besoins de la population, deux des trois municipalités ont mis en place des mécanismes de liaison. Pour la Ville de Montréal, ses principaux mécanismes de liaison concernant l'aménagement de la diversité ethnoculturelle passent par la participation de la Ville à diverses tables de concertation dont un très grand nombre touche des quartiers multiethniques. Pour le Service de police de la Ville de Montréal, il s'agit d'un comité de stratégie et de concertation ainsi que la mise en place de cinq comités de vigie afin de perfectionner sa structure de vigilance en matière de relations avec les groupes racisés. Du côté de la Ville de Laval, en 1990, elle a mis sur pied un Comité consultatif multiculturel dont le mandat était de réaliser un rapport et de proposer des orientations pour faire face à l'augmentation de l'immigration et à la diversification de la population lavalloise. La municipalité participe également au réseau Passerelles, un réseau de ressources et de soutien regroupant une dizaine d'organismes clés, qui accompagnent les citoyens dans leur recherche

d'informations en santé, en éducation ou en emploi. En plus de ces mécanismes de liaison, les municipalités, afin d'offrir aux immigrants et aux groupes racisés un milieu de vie qui leur permette de s'intégrer à la municipalité et de développer leur sentiment d'appartenance, misent sur des partenariats avec les secteurs associatifs et communautaires ainsi qu'avec le secteur public, notamment les ministères. La Ville de Montréal collabore et offre son aide à plus de 70 organismes communautaires dédiés aux groupes racisés par le biais de son programme de soutien aux initiatives culturelles et son soutien aux initiatives communautaires. La Ville de Brossard travaille en étroite collaboration avec cinq organismes communautaires et associatifs voués à l'intégration à la société d'accueil des nouveaux immigrants et des minorités racisées à l'insertion socioéconomique ou à l'intégration socioculturelle. La Ville de Laval s'implique également auprès de nombreux groupes communautaires, notamment Carrefour d'intercultures de Laval, Entraide Pont-Viau et Perspective carrière qui soutiennent les nouveaux immigrants dans leur intégration, offrent des cours de francisation et les accompagnent dans leur recherche d'emploi. Respectant l'orientation *Ensemble à Laval*, les autorités municipales sont moins portées à travailler en collaboration avec le secteur associatif bien qu'elles soutiennent de manière « adhocratique » certaines activités. L'offre de soutien de la part des trois villes s'exprime essentiellement par un support logistique et technique, notamment le prêt de matériel lors d'événements comme le Mois de l'histoire des Noirs et la Semaine d'actions contre le racisme. La Ville de Montréal est la seule qui offre en plus un support financier. De plus, il va de soi pour les trois municipalités de travailler de concert avec les autres leviers de gouvernement sur la question de l'aménagement du pluralisme, plus particulièrement le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que des instances telles que les Conférences régionales des élus ou les municipalités régionales de comté. Ainsi, les Villes de Montréal, Brossard et Laval semblent conscientes de l'importance d'une collaboration entre tous les acteurs, tant au niveau public que communautaire ou associatif, afin d'assurer une bonne gestion de la diversité ethnoculturelle.

Aucune grande tendance n'a pu être observée en ce qui concerne le type d'éducation dont les municipalités font la promotion auprès de leur population. D'abord, à la Ville de Montréal, il s'agit de l'éducation interculturelle où l'on tente de faire découvrir l'importance du vivre ensemble et des plaisirs de la diversité ethnoculturelle en privilégiant le

rapprochement interculturel (politique publique de l'interculturalisme). Ensuite, la Ville de Brossard ne fait la promotion d'aucun type d'éducation auprès de sa population, qu'il s'agisse d'une éducation interculturelle, citoyenne, antiraciste, etc. Finalement, une éducation citoyenne est développée par les autorités municipales de Laval afin de garder le cap avec l'orientation *Ensemble à Laval* où les droits, devoirs et responsabilités sont au cœur de la vision citoyenne. Toutefois, l'orientation n'est pas grandement diffusée à la population lavalloise et ainsi, bien que la municipalité fasse la promotion de ce type d'éducation, il est du devoir du citoyen de s'informer à ce sujet. Il est également intéressant de constater qu'aucune des trois villes ne fait la promotion de la lutte contre le racisme et ce, même si elles considèrent qu'elle fait partie de la gestion de la diversité ethnoculturelle. Seule la Ville de Montréal dit lutter contre les manifestations du racisme (elle a notamment adhéré à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination en 2006), mais plutôt que de proposer l'éducation antiraciste, elle favorise le rapprochement et le dialogue interculturel ou, encore, mise sur les valeurs civiques communes.

La position des trois municipalités en regard de l'obligation d'accommodement raisonnable auprès de ses citoyens varie. La Ville de Montréal a publié un guide à l'intention des gestionnaires de la ville en 2002, revisité en 2007, qui s'applique également aux services offerts à la population. Ainsi, il est possible de prendre conscience de la volonté de la municipalité d'offrir des services adaptés à ses citoyens et de son ouverture au concept d'accommodement raisonnable. Or, selon la directrice de la Diversité ethnoculturelle sociale, les arrondissements de la ville sont moins flexibles en regard des demandes d'accommodement raisonnable depuis la « crise des accommodements raisonnables » en 2006. À la Ville de Brossard, aucune demande d'accommodement raisonnable n'a été formulée. Selon la personne responsable du dossier de l'aménagement de la diversité ethnoculturelle, si une demande venait à être formulée par un citoyen, les autorités municipales seraient mitigées puisqu'il y a toujours la crainte d'une gestion plus complexe du personnel. Pour l'administration lavalloise, il va de soi que l'obligation d'accommodement raisonnable va à l'encontre des principes d'*Ensemble à Laval* qui prévoient l'expression des appartenances linguistiques, culturelles et religieuses dans la sphère privée (Ville de Laval, 1999). En ce sens, toute demande serait analysée sérieusement afin d'éviter qu'en éliminant

une discrimination à l'endroit d'un groupe minoritaire, la municipalité ne brime pas les droits des autres.

Quant à l'adaptation des services municipaux aux immigrants et aux membres des groupes racisés, les trois municipalités adoptent une perspective « adhocratique » afin de ne pas les marginaliser ou de créer un précédent. Bien que de nombreuses mesures puissent être mises en place par les autorités municipales, le principal aménagement observé à la fois à Montréal, Brossard et Laval concerne l'offre d'un service de traduction auprès des immigrants et groupes racisés qui ont des connaissances restreintes en français et en anglais. En effet, les trois villes ont mis en place un réseau informel d'interprètes provenant des employés. La Ville de Montréal propose également l'utilisation et la diffusion des outils d'information *À la découverte de Montréal* afin de faire découvrir les activités et les services municipaux et l'ajout de terrains de soccer pour répondre à la demande des immigrants et des minorités racisées en ce qui concerne les activités sportives.

Les trois municipalités disent prendre en compte les demandes de leurs citoyens qui peuvent notamment être formulées dans les bureaux multiservices ou auprès des conseillers municipaux. Les répondantes de la Ville de Montréal et de la Ville de Brossard affectées au dossier de la gestion du pluralisme ont néanmoins souligné que peu de demandes particulières sont faites, car les besoins sont essentiellement les mêmes pour l'ensemble de la population.

Il est donc possible de valider deux nouvelles hypothèses. Premièrement, comme les trois municipalités soutiennent les initiatives des organismes communautaires dans l'organisation d'événements (qu'il s'agisse d'un soutien logistique, technique ou financier), proposent une adaptation ad hoc des services municipaux et prennent en considération les diverses demandes des immigrants et des minorités racisées, il est possible de conclure qu'elles admettent l'existence d'une citoyenneté urbaine et qu'elles y participent afin de lutter contre l'exclusion et les inégalités sociales.

Deuxièmement, il a été démontré que les trois villes retenues proposent un ensemble différencié de pratiques de gestion du pluralisme en fonction des besoins de la population. En effet, qu'il s'agisse de la collaboration entre les municipalités et les organismes communautaires lors d'activités thématiques (Semaine d'actions contre le racisme, Mois de



l'histoire des Noirs, Fête interculturel ou Festival multiculturel), du type d'éducation dont elles font la promotion (interculturelle ou citoyenne), de leur position idéologique quant à l'obligation d'accommodement raisonnable, de leur adaptation « adhocratique » des services municipaux auprès des immigrants et des minorités racisées ou d'un point de vue organisationnel par la mise en place d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi, la lutte contre le racisme et la formation du personnel, les villes de Montréal, Brossard et Laval ont mis en place un éventail varié de pratiques d'aménagement de gestion de la diversité ethnoculturelle.

#### 4.4.5. Ville comme garante de l'ordre public

En ce qui concerne les différents services de police des municipalités retenues, l'importance accordée à la gestion du pluralisme varie. En effet, au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), des activités de rapprochement et de prévention du racisme ont été développées entre les policiers, les immigrants et les minorités racisées. Le service de police a également mis sur pied des comités de vigie ainsi qu'un comité de concertation des partenaires corporatifs afin de favoriser l'échange et de renforcer les relations avec ces groupes. Ainsi, il est possible de constater que la prise en compte de la diversité ethnoculturelle fait partie de la structure organisationnelle du SPVM, même si le service de police n'a pas adopté une politique officielle de gestion du pluralisme. Du côté du Service de police de la Ville de Longueuil (qui comprend également la Ville de Brossard), les principales actions entreprises concernant l'aménagement du pluralisme se font de manière informelle, voire « adhocratique ». Ainsi, le service de police reconnaît la diversité ethnoculturelle de sa population et encourage le rapprochement communautaire, mais aucune mesure ou pratique concrète n'a été mise en place afin de mieux répondre aux besoins des immigrants et groupes racisés. En ce qui concerne le Service de police de la Ville de Laval, aucune politique officielle n'a été adoptée. Toutefois, l'ouverture à la diversité ethnoculturelle est une priorité institutionnelle pour la période de 2011-2013, ce qui témoigne de l'engagement formel du service de police de garantir l'offre d'un service équitable à l'ensemble des citoyens. Ainsi, il est possible de constater que les trois corps de police favorisent une gestion « adhocratique » du pluralisme.

La question de la formation des policiers au pluralisme varie également d'un corps de police à l'autre et peut s'expliquer par l'importance de la présence des immigrants et des groupes racisés. En effet, il semble que plus la population connaît une importante diversification ethnique, plus les services de police forment leurs employés pour offrir des services qui répondent aux besoins des immigrants et des groupes racisés. En ce sens, de nombreuses formations ont été dispensées depuis les années 1990 par le Service de police de la Ville de Montréal, qu'il s'agisse de formations aux défis de la diversité ethnoculturelle, aux compétences interculturelles ou à la lutte contre le profilage racial. Le Service de police de la Ville de Longueuil offre à l'occasion des cours spécialisés (par exemple, sur le profilage racial ou les interventions en milieu interculturel), mais considère que l'essentiel de la formation des policiers a été réalisée à l'École nationale de police. L'inspecteur-chef qui nous avons rencontré a néanmoins mentionné qu'il serait pertinent d'augmenter l'offre de formation, car il remet en question l'efficacité des cours ponctuels. Au Service de police de la Ville de Laval, une situation similaire est identifiable. En effet, avant l'adoption des nouvelles priorités organisationnelles, dans lesquelles l'ouverture à la diversité ethnoculturelle occupe une place importante, peu de formations sur la gestion de la diversité ethnoculturelle avaient été offertes (notamment un cours sur le profilage racial). Toutefois, une nouvelle formation sur l'ouverture à la diversité ethnoculturelle et la communication interculturelle est en cours de préparation afin de satisfaire aux exigences des priorités organisationnelles. La particularité de cette formation repose sur la volonté d'une collaboration entre le service de police et les différents groupes racisés présents à Laval pour l'organisation de celle-ci.

Les trois services de police considèrent qu'il est important de lutter contre le profilage racial, mais encore une fois, les mécanismes et indicateurs de lutte contre cette pratique varient. Si le Service de police de la Ville de Montréal a adopté en 2004 une politique et une définition officielle contre le profilage racial, ce n'est pas le cas du Service de police de la Ville de Longueuil et du Service de police de la Ville de Laval. De cette volonté de lutter contre le profilage racial au SPVM ont également été mis en place l'Unité profilage racial qui doit développer un plan d'action et voir à sa réalisation, l'embauche d'une ressource-conseil et la mise sur pied d'un Comité aviseur en matière de profilage (SPVM, 2006b, p. 24). Le service de police a également créé un Comité d'identification des comportements inattendus

et élaboré un mécanisme d'identification des comportements inadéquats afin de détecter un policier qui pourraient avoir des comportements racistes et l'accompagner afin de les éliminer. Le service de police entend également développer des indicateurs pertinents de détection des cas de profilage racial en plus d'impliquer l'ensemble des gestionnaires dans l'application de ce système par un suivi serré des employés adoptant une attitude ou un comportement inattendu (SPVM, 2008a, p. 31). Par contraste, les deux autres corps de police ne proposent aucun mécanisme formel de lutte contre le profilage racial. En effet, le Service de police de la Ville de Longueuil précise que toute manifestation du racisme est dénoncée et condamnée puisqu'elle va à l'encontre du code de discipline des policiers alors que pour le Service de police de la Ville de Laval, la lutte contre le racisme et plus spécifiquement contre le profilage racial relève de la section éthique du service de police qui reçoit et évalue les plaintes en la matière. Ainsi, il semble que le Service de police de la Ville de Montréal soit le plus proactif en matière de reconnaissance du pluralisme et qu'il s'implique davantage dans l'offre de formations et la lutte contre le racisme et le profilage que les services de police de la Ville de Longueuil et de la Ville de Laval. Il n'en demeure pas moins que selon une étude récente de la CDPDJ, des cas de profilage racial ont été observés au sein du SPVM et d'autres corps de police (CDPDJ, 2011).

À la lumière des informations présentées dans les cinq sections précédentes, la vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle, la terminologie relative à la gestion du pluralisme, la « ville comme organisation », la « ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public », il est possible de valider nos dernières hypothèses de recherche. D'abord, nous avons émis l'hypothèse d'une adéquation entre les orientations normatives et politiques véhiculées par les trois municipalités et la mise en œuvre de mesures concrètes d'aménagement du pluralisme puisqu'elles priorisent une gestion « adhocratique ». Cette hypothèse doit être réfutée pour la Ville de Montréal et la Ville de Laval alors que nous devons la valider en ce qui concerne la Ville de Brossard. En effet, bien que les villes de Montréal et de Laval mettent de l'avant une gestion ad hoc des besoins et des demandes des immigrants et des minorités racisées, l'adoption de documents officiels par les municipalités, qu'il s'agisse des trois « textes solennels », à savoir la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*, la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* et la *Charte montréalaise des droits et des responsabilités*, ou de l'orientation *Ensemble à*

*Laval*, influence leur vision en matière de reconnaissance de la diversité ethnoculturelle. Ainsi, à la Ville de Montréal, les pratiques d'aménagement du pluralisme, notamment la mise en place d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), la lutte contre le racisme et la discrimination, l'adaptation des services municipaux et la volonté de rapprochement entre les citoyens montréalais de toutes les origines, s'inspirent toujours de ces textes.

En ce qui concerne la municipalité lavalloise, nous avons également observé une convergence entre l'orientation *Ensemble à Laval* et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle. Puisque les autorités municipales tiennent à respecter les trois principes énoncés dans le document, leurs orientations normatives et politiques et leurs pratiques en regard des immigrants et des groupes racisés reposent sur une perspective citoyenne qui implique que l'appartenance du citoyen à la ville passe avant toutes les autres appartenances spécifiques. En ce sens, la municipalité ne reconnaît pas les particularismes dans la sphère publique, offre un soutien limité aux organismes communautaires afin de ne pas ghettoïser les immigrants et les minorités racisées et a attendu l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* avant de mettre en place un PAÉE. Il arrive tout de même à la Ville de Laval d'adapter certains services ad hoc, mais selon nous, ceci ne permet pas de conclure en l'adéquation entre les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Ensuite, il est possible de constater que les mesures privilégiées par la Ville de Brossard pour gérer la diversité ethnoculturelle ne seraient pas toujours le reflet d'orientations normatives et politiques de gestion du pluralisme. Cette situation s'expliquerait notamment par la gestion « adhocratique » de la municipalité à l'égard des demandes des immigrants et des minorités racisées et plus particulièrement l'absence d'orientations ou de textes officiels qui seraient le socle de la vision de la Ville en matière de reconnaissance de la diversité ethnoculturelle. À cet effet, malgré un discours d'ouverture au pluralisme qui veut favoriser l'intégration et la participation des immigrants et des groupes racisés, la Ville de Brossard a également attendu d'être contrainte par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* avant d'élaborer un PAÉE, ne lutte pas spécifiquement contre le racisme et la discrimination, ne propose aucun type d'éducation (interculturelle, citoyenne,



antiraciste) à sa population et n'a pas développé de position claire quant à l'obligation d'accommodement raisonnable.

De plus, nous avons pu réaliser qu'il y a des différences dans les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle des trois villes à l'étude, notamment parce qu'elles ne sont pas toutes aussi diversifiées. Ainsi, la municipalité de Montréal propose un éventail de textes municipaux dont le socle repose sur la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*, la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* et la *Charte montréalaise des droits et des responsabilités*. Ceux-ci lui servent de guide en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. À Brossard, aucune orientation ne guide la municipalité en ce qui concerne l'aménagement du pluralisme. Quant à la Ville de Laval, la prise en compte de la diversité ethnoculturelle renvoie à l'orientation *Ensemble à Laval*. Celle-ci l'inspire dans toutes les actions entreprises auprès de la population lavalloise notamment les immigrants et les minorités racisées. La Ville de Montréal propose également davantage de pratiques d'aménagement du pluralisme que les villes de Brossard et de Laval, ce qui témoigne de sa plus grande implication et ouverture à la prise en compte de la diversité ethnoculturelle. En effet, elle a notamment mis sur pied un Programme d'accès à l'égalité de sa propre initiative et ce, bien avant l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* contrairement aux deux autres municipalités, elle a développé un guide sur l'obligation d'accommodement raisonnable qui précise sa position à l'égard de cette pratique et au cours des dernières années, elle a proposé davantage de formations sur la gestion de la diversité et la lutte contre le racisme que les villes de Brossard et de Laval.

Finalement, les différentes rubriques présentées nous permettent de dire que les trois municipalités de la région métropolitaine de Montréal sont interpellées par la gestion de la diversité ethnoculturelle. En effet, certaines ont adopté des « textes solennels » qui leur servent d'orientation en matière d'aménagement du pluralisme, leurs orientations normatives et politiques et leurs pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle s'articulent avec une politique publique d'intégration ou s'inspirent de la citoyenneté urbaine, elles ont mis en place des Programmes d'accès à l'égalité en emploi et offrent des formations diversifiées en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle, elles adaptent leurs services aux immigrants

et aux groupes racisés selon une perspective « adhocratique » en plus de lutter contre le racisme et le profilage racial. Il semble ainsi qu'elles doivent tenir compte, dans leurs orientations normatives et politiques et leurs pratiques municipales, du statut cosmopolite de la région et de leur attraction à l'égard des immigrants et des minorités racisées.

## CONCLUSION

Les grandes métropoles occidentales se voient investies, depuis les années 1980, d'un rôle en matière de gestion du pluralisme puisqu'elles sont de plus en plus diversifiées et qu'elles prennent conscience que c'est d'abord en milieu urbain que se réalise l'intégration des immigrants et des minorités racisées. En effet, les politiques, les orientations, les programmes et les mesures qu'elles vont adopter sont significatives pour ces groupes afin qu'ils puissent développer leur sentiment d'appartenance et leur inclusion citoyenne. C'est pourquoi nous avons décidé, dans ce mémoire, d'analyser les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle mises en place par trois villes de la région métropolitaine de Montréal : Montréal, Brossard et Laval. Pour atteindre ces objectifs, nous avons d'abord procédé à l'analyse de contenu qualitative d'un corpus de textes municipaux produit entre 2001 et 2011 en plus de réaliser une série d'entrevues en profondeur auprès de fonctionnaires municipaux et de représentants des services de police. Ces deux outils de collecte de données nous ont permis une compréhension plus approfondie de cette problématique.

Ainsi, dans ce mémoire, nous avons d'abord exposé la vision de la prise en compte du pluralisme adoptée par les trois municipalités ainsi que la terminologie retenue. Nous avons également présenté la conceptualisation des orientations normatives et politiques ainsi que des pratiques d'aménagement du pluralisme selon les trois rubriques qui caractérisent la ville, à savoir la « ville comme organisation », la « ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public ». Pour y parvenir, nous nous sommes intéressée à la vision, à la définition et à l'adoption d'une politique officielle de gestion de la diversité ethnoculturelle ainsi qu'aux groupes ciblés par les autorités municipales dans leur aménagement du pluralisme et aux politiques publiques d'intégration retenus par les Villes de Montréal, de Brossard et de Laval. Nous avons également considéré dans notre analyse la mise en place de Programmes d'accès à l'égalité en emploi, la reconnaissance du principe d'obligation d'accommodement raisonnable, la formation du personnel à la diversité ethnoculturelle et à la lutte contre le racisme ainsi que la lutte contre le racisme institutionnel. D'autre part, pour analyser les orientations et pratiques concernant la prise en compte de la diversité, nous avons

retenu les thèmes suivants : la mise en place de mécanismes de liaison, l'établissement de partenariats, le type d'éducation promu, l'adaptation des services et la prise en compte des demandes de la population dans les politiques municipales. Afin de bien saisir les implications des services de police dans la gestion de la diversité ethnoculturelle, nous avons porté notre attention à la prévention et la lutte contre le racisme et la discrimination, à la protection contre le profilage racial et à la formation du corps policier.

Suite à notre analyse, nous avons pu conclure que les trois villes sont interpellées par la gestion du pluralisme, mais favorisent davantage une gestion ad hoc puisqu'elles n'ont pas développé de politiques officielles en la matière. En effet, les Villes de Montréal et de Laval ont élaboré des textes dans lesquels nous pouvons identifier de grandes orientations qui constituent le socle de leur gestion de la diversité ethnoculturelle. Il s'agit pour la Ville de Montréal de la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* (1989), de la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion* (2005) et de la *Charte montréalaise des droits et des responsabilités* (2006) alors que la Ville de Laval a développé en 1996 l'orientation *Ensemble à la Laval*. Quant à la Ville de Brossard, elle n'a développé aucune orientation, mais propose néanmoins un discours et une vision intégrateurs qui se manifeste à travers son aménagement du pluralisme. De plus, nous avons observé que les orientations normatives et politiques ainsi que les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle s'articulent avec une politique publique, à savoir l'interculturalisme pour les villes de Montréal et de Brossard alors que Laval s'inspire davantage de la citoyenneté urbaine. Toutefois, il faut retenir que les trois municipalités s'investissent dans l'expression d'une citoyenneté urbaine puisqu'elles soutiennent les initiatives des organismes communautaires dans l'organisation d'événements, proposent une adaptation « adhocratique » des services municipaux et prennent en considération les diverses demandes des immigrants et des minorités racisées.

Ceci nous amène à conclure que les trois villes proposent un ensemble différencié de pratiques de gestion du pluralisme en fonction des besoins de la population. En effet, qu'il s'agisse de la collaboration entre les municipalités et les organismes communautaires lors d'activités thématiques, du type d'éducation dont elles font la promotion, de leur position idéologique quant à l'obligation d'accommodement raisonnable, de leur adaptation



« adhocratique » des services municipaux auprès des immigrants et des minorités racisées, de la mise en place d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi, de la lutte contre le racisme et la formation du personnel, les villes de Montréal, Brossard et Laval ont mis en place un éventail varié de pratiques d'aménagement de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Nous avons également noté une convergence entre les orientations normatives et politiques de deux des trois municipalités et les mesures concrètes d'aménagement du pluralisme qu'elles ont mises en place. À ce sujet, bien que les Villes de Montréal et de Laval mettent de l'avant une gestion ad hoc des besoins et des demandes des immigrants et des minorités racisées, l'adoption de documents officiels influence leur vision en matière de reconnaissance de la diversité ethnoculturelle puisque les autorités municipales tiennent à respecter les principes énoncés dans ces documents. Quant à la Ville de Brossard, il est possible de constater que les mesures privilégiées ne seraient pas toujours le reflet d'orientations normatives et politiques de gestion du pluralisme. Cette situation s'expliquerait notamment par la gestion « adhocratique » de la municipalité à l'égard des demandes des immigrants et des minorités racisées et plus particulièrement l'absence d'orientations ou de textes officiels qui seraient le socle de la vision de la ville en matière de reconnaissance de la diversité ethnoculturelle.

De plus, nous avons pu réaliser qu'il y a des différences dans les orientations normatives et politiques et les pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle des trois villes de la région métropolitaine de Montréal, notamment parce qu'elles ne sont pas toutes aussi diversifiées. En ce sens, la Ville de Montréal propose un éventail de textes municipaux sur lesquels reposent leurs nombreuses pratiques d'aménagement du pluralisme contrairement à la Ville de Brossard et celle de Laval dont les orientations et mesures concrètes de gestion de la diversité ethnoculturelle sont moins nombreuses. Cette distinction entre les trois municipalités s'explique notamment par l'ampleur et l'ancienneté de la diversité ethnoculturelle à Montréal alors que le phénomène est beaucoup plus récent et de moins grande envergure dans les deux banlieues.

Les principaux résultats présentés nous amènent à proposer quelques recommandations afin de permettre aux municipalités un meilleur aménagement du pluralisme. D'abord, nous croyons que les trois villes de la région métropolitaine de Montréal qui ont été retenues

devraient élaborer une politique officielle de gestion de la diversité ethnoculturelle au même titre qu'elles ont adopté une politique culturelle et/ou une politique familiale. En effet, une politique formelle concernant la prise en compte du pluralisme, sans être trop contraignante, permettrait de mieux encadrer les orientations normatives et politiques ainsi que les pratiques plutôt que de s'en remettre à une gestion « adhocratique » de la diversité ethnoculturelle. De cette manière, les employés municipaux comme la population pourraient prendre connaissance de la vision proposée par la ville en la matière. D'autre part, nous estimons qu'il est de la responsabilité des trois villes de développer davantage leur position en regard de l'obligation d'accommodement raisonnable, de la lutte contre le racisme et de l'offre de formation offerte au personnel. Actuellement, les orientations normatives et politiques et les pratiques municipales à ces sujets ne sont pas toujours clairement définies puisque les autorités municipales encouragent un aménagement ad hoc du pluralisme. Or, bien que l'adaptation au cas par cas comporte certains avantages, nous croyons qu'il est préférable de prendre le temps d'organiser une réflexion quant à la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle que la ville entend promouvoir, car si l'on attend qu'une situation problématique se présente comme le font certaines municipalités actuellement, il est possible que les préjugés viennent biaiser les orientations et les pratiques adoptées.

Dans notre mémoire, nous nous sommes intéressée aux orientations normatives et politiques ainsi qu'aux pratiques d'aménagement du pluralisme retenues par les villes de Montréal, de Brossard et de Laval en réalisant l'analyse d'un corpus documentaire et d'entrevues menées auprès de fonctionnaires municipaux et de représentants des services de police. Pour préciser davantage leur vision de la prise en compte du pluralisme, il pourrait être intéressant de réaliser une série d'entrevues avec des élus municipaux et des représentants des organismes communautaires qui œuvrent avec ces villes pour prendre connaissance de leur perception de la vision proposée par celles-ci et des mesures concrètes qu'ils souhaiteraient mettre en place. Nous pourrions également nous intéresser davantage à la Ville de Montréal et à ses arrondissements puisqu'ils jouissent d'une relative autonomie dans les pratiques de gestion du pluralisme qu'ils mettent en place. De plus, puisque l'univers d'analyse de notre mémoire se voulait être les grandes villes canadiennes, cosmopolites et plurielles, il serait pertinent de réaliser, dans un avenir rapproché, une analyse comparative des orientations normatives et politiques ainsi que des pratiques de gestion de la diversité

ethnoculturelle des municipalités de la région métropolitaine de Montréal avec celles de Toronto et de Vancouver, car elles accueillent la majorité des nouveaux immigrants et des membres de groupes racisés qui s'établissent au Canada. Finalement, une prochaine recherche pourrait également s'intéresser davantage à la lutte contre le racisme comme pratique de prise en compte du pluralisme. Les municipalités québécoises signataires de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination seraient ainsi au cœur de l'analyse qui porterait sur les villes de Montréal, de Gatineau, de Saint-Justin et de Québec. L'objet de cette étude porterait sur le plan d'action qu'elles doivent adopter conformément aux dix engagements retenus par la coalition afin de combattre le racisme et ses manifestations.

## ANNEXE A

### ***Grille d'analyse :***

*Orientations normatives et politiques et pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle :  
perspectives comparées de trois villes de la région métropolitaine de Montréal*



### **Grille d'analyse :**

*Orientations normatives et politiques et pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle : perspectives comparées de trois villes de la région métropolitaine de Montréal*

*Document préparé par Marie-Pier Dostie*

### **Thèmes analysés**

La grille d'analyse repose sur les cinq thèmes suivants : la vision de la gestion de la diversité, les trois rubriques suivantes : la « ville comme organisation », la ville comme communauté » et la « ville comme garante de l'ordre public » puis la terminologie relative à la gestion du pluralisme.

De plus, en regard à chacun des thèmes retenus, nous avons sélectionné un ensemble de sous-thèmes.

#### **1. Vision de la gestion municipale de la diversité**

1.1. Est-ce que la municipalité a adopté une politique officielle de gestion de la diversité ou favorise-t-elle une gestion « adhocratique » du pluralisme?

1.2. Quelle est la vision de la gestion de la diversité adoptée?

1.3. Quelles sont les principales orientations (mesures ou pratiques) de la municipalité en matière de gestion du pluralisme?

#### **2. Terminologie relative de la gestion du pluralisme**

2.1. Quels sont les termes utilisés par la ville pour cibler les groupes dans la gestion de la diversité? (immigrants, minorités visibles, groupes racisés, Noirs, Autochtones, etc.)

2.2. Est-ce qu'il y a confusion entre les termes « gestion de la diversité », « multiculturalisme » ou « interculturelisme » et « lutte contre le racisme »?

2.3. De quelle politique publique de gestion du pluralisme (multiculturalisme ou interculturelisme) la gestion municipale de la diversité est-elle idéologiquement la plus près?

#### **3. Ville comme organisation**

3.1. Est-ce que la municipalité a mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi?

3.1.1. Si oui, la municipalité a-t-elle atteint ses objectifs en matière d'embauche de « minorités visibles »?

3.2 En tant qu'employeur, est-ce que la ville considère l'accommodement raisonnable comme une pratique de gestion de la diversité en emploi

3.3 Est-ce que la ville offre à ses employés des formations à la diversité et à la lutte contre le racisme?

3.4. Est-ce que la ville lutte contre le racisme systémique?

3.5. En tant qu'organisation, quels sont les services municipaux offerts par la ville à l'endroit des immigrants et des groupes racisés (notamment le service de traduction et les comités interculturels)?

3.6. Quelle est la composition du conseil municipal (présence de groupes racisés)?

3.7. La municipalité développe-t-elle des indicateurs de mesure des objectifs de gestion du pluralisme?

#### **4. Ville comme communauté**

4.1. Est-ce que la municipalité connaît et tient à jour les caractéristiques de sa population? Est-ce qu'elle recense sa population?

4.2. Y a-t-il des mécanismes de liaison entre la municipalité et les immigrants et les minorités racisées?

4.3. De quel type d'éducation la municipalité fait-elle la promotion (éducation interculturelle, éducation à la citoyenneté, éducation antiraciste) (notamment par le support et/ou le financement d'activités)?

4.4. La ville encourage-t-elle l'accommodement raisonnable comme pratique de gestion de la diversité notamment dans l'accès aux services municipaux (piscines publiques, etc.)?

4.5. Y a-t-il établissement de partenariats entre le public, le privé ou avec le secteur associatif?

4.6. Est-ce que les demandes des citoyens sont prises en compte dans les politiques municipales (émergence d'une citoyenneté urbaine)?

#### **5. Ville comme garante de l'ordre public**

5.1. Est-ce que la municipalité met en place des mécanismes de prévention contre le racisme et la discrimination (toutes les manifestations)?

5.2. Est-ce que la municipalité lutte spécifiquement contre le profilage racial?

5.3. Est-ce que la municipalité offre des formations aux policiers en matière de profilage racial et de relations interculturelles?

<b>Grille d'analyse (tableau synthèse) :</b> <b><i>Discours municipaux de gestion de la diversité ethnoculturelle :</i></b> <b>perspectives comparées de cinq villes de la Région métropolitaine de Montréal</b>		
	OUI	NON
<b>1. Vision de la gestion municipale de la diversité</b>		
1.1. Politique officielle ou gestion « adhocratique »		
1.2. Vision de la gestion adoptée		
1.3. Pratiques de gestion de la diversité		
<b>2. Terminologie relative de la gestion du pluralisme</b>		
2.1. Terminologie de la gestion de la diversité		
2.2. Confusion entre les termes (gestion-multi-inter-lutte)		
2.3. Lien avec le multiculturalisme ou l'interculturalisme		
<b>3. Ville comme organisation</b>		
3.1. Mise en place d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)		
3.2. Recours à l'accommodement raisonnable en tant qu'employeur		
3.3. Formation des employés municipaux à la diversité et à la lutte contre le racisme		
3.4. Lutte contre le racisme institutionnel		
3.5. Offre de services municipaux spécifiques		
3.6. Présence de groupes racisés au conseil municipal		
3.7. Évaluation des objectifs de gestion de la diversité		
<b>4. Ville comme communauté</b>		
4.1. Connaissance des caractéristiques de la population		
4.2. Mécanismes de liaison entre la municipalité et les immigrants et groupes racisés		
4.3. Type d'éducation (citoyen-inter-antiracisme)		
4.4. Recours à l'accommodement raisonnable		
4.5. Partenariats (public, privé ou secteur associatif)		
4.6. Prise en compte des demandes des citoyens dans les politiques municipales (citoyenneté urbaine)		
<b>5. Ville comme garante de l'ordre public</b>		
5.1. Mécanismes de prévention et lutte contre le racisme et la discrimination (toutes manifestations)		
5.2. Lutte spécifique contre le profilage racial		
5.3. Formation des policiers au profilage racial et aux relations interculturelles		



## ANNEXE B

### ***Grille d'entrevue :***

*Orientations normatives et politiques et pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle :  
perspectives comparées de trois villes de la région métropolitaine de Montréal*

***Orientations normatives et politiques et  
pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle :  
perspectives comparées de trois villes de la région métropolitaine de Montréal***

Grille d'entrevue

**Par Marie-Pier Dostie**  
**Étudiante à la maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal**

## INTRODUCTION

Bonjour,

Je suis étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal et dans le cadre de mon mémoire de maîtrise qui porte sur les discours et les pratiques municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle dans la région métropolitaine de Montréal, je réalise des entrevues avec les responsables de ce dossier dans votre municipalité.

L'objectif principal de ma recherche est de prendre connaissance des politiques et des mesures concrètes de gestion de la diversité ethnoculturelle mises en œuvre par les municipalités de la région de Montréal.

Votre participation est volontaire et si vous acceptez de répondre à mes questions et que vos réponses soient enregistrées, je peux vous garantir que tout sera mis en place pour assurer votre anonymat.

L'entrevue numérisée sera conservée sous clé et vous ne serez pas identifié par votre nom. Seuls le titre de votre poste (ou la catégorie neutre de l'administration municipale) et la municipalité que vous représentez seront identifiés.

L'entrevue sera d'une durée d'environ quarante-cinq minutes et comporte cinq sections.

**Présentation de la lettre de consentement.**

## SECTION I : IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

D'abord, j'aimerais vous poser quelques questions concernant votre emploi.

### 1. L'identification du répondant

#### 1.1. Sexe du répondant

Féminin	
Masculin	

#### 1.2. Nom de la municipalité pour laquelle travaille le répondant :

Montréal	
Longueuil - Brossard	
Laval	

#### 1.3. Quel est le titre du poste que vous occupez actuellement?

#### 1.4. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste?

#### 1.5. Quelles sont vos principales tâches et responsabilités?

#### 1.6. Quelle est la catégorie neutre de l'administration municipale utilisée pour décrire votre poste (professionnel de niveau 1, cadre, etc.)?

## SECTION II : VISION DE LA GESTION MUNICIPALE DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Dans cette section, je m'intéresse à la vision et aux orientations de la gestion de la diversité ethnoculturelle retenue par votre municipalité.

### 2. La vision de la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle

#### 2.1. De façon générale, pouvez-vous me parler de la vision de la gestion de la diversité ethnoculturelle adoptée par la municipalité (politique officielle ou adhocratisme)?

#### 2.2. Selon vous, quelles sont les principales orientations (mesures ou pratiques) de la municipalité dans ce domaine?



- 2.3. Est-ce que la municipalité a adopté une politique officielle de gestion de la diversité ethnoculturelle?
- 2.3.1. Si oui : Pouvez-vous me la présenter (année d'adoption, contexte ayant mené à son adoption, contenu, etc.)?
- 2.4. Est-ce que la municipalité reconnaît l'une ou l'autre des politiques publiques de gestion de la diversité à savoir le multiculturalisme au Canada et l'interculturalisme au Québec (être capable d'expliquer les deux politiques)?
- 2.4.1. Si oui : Laquelle de ces deux politiques publiques correspond davantage à la vision retenue par la ville que vous représentez?
- 2.4.2. Sinon : Pouvez-vous m'expliquer pourquoi la ville n'adhère pas aux principes de l'une ou l'autre de ces politiques?
- 2.5. Quels sont les termes habituellement retenus par la ville dans sa documentation pour parler des groupes ciblés par la gestion de la diversité? (immigrants, minorités visibles, communautés culturelles, groupes racisés, Noirs, Arabes, musulmans, etc.)

### SECTION III : VILLE COMME ORGANISATION

La ville en tant qu'organisation et employeur est appelée à gérer la diversité ethnoculturelle. Les prochaines questions porteront spécifiquement sur les pratiques internes de la municipalité quant à l'adaptation au pluralisme.

#### 3. La ville comme organisation

- 3.1. Est-ce que la municipalité a mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi? Pouvez-vous m'en parler?
- Si oui :
- 3.1.1. Depuis quand? (voir si la ville avait un PAÉE avant la mise en place, en 2001, de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*)
- 3.1.2. Au cours des dernières années, la municipalité a-t-elle atteint ses objectifs en matière d'embauche des groupes ciblés par le programme d'accès à l'égalité en emploi? Sinon : pourquoi?
- 3.1.3. La ville a-t-elle mis en place des mesures particulières pour atteindre ses objectifs?
- 3.2. En tant qu'employeur, est-ce que la ville a recours à l'accommodement raisonnable en milieu de travail (ex : accorder un lieu de prière, modifier un horaire de travail, etc.)? Accorde-t-elle des mesures d'accommodement raisonnables?

3.3. Est-ce que la ville offre à ses employés la possibilité de suivre une formation interculturelle ou de lutte contre le racisme (notamment pour le personnel des ressources humaines et les cadres)?

3.4. Croyez-vous qu'il existe au sein de la municipalité des pratiques discriminatoires (ex. : embauche, promotion, préjugés, etc.)?

Si oui :

3.4.1. Est-ce que la ville a mis en place des mécanismes pour lutter contre ces discriminations?

3.5. Quelle est la composition du conseil municipal (présence de groupes racisés)?

3.6. Est-ce que la ville adapte les services offerts aux immigrants et aux membres de groupes racisés (notamment le service de traduction et les comités interculturels)?

3.7. La municipalité développe-t-elle des indicateurs lui permettant d'évaluer et de mesurer l'impact de ses pratiques de gestion du pluralisme?

3.8. Selon vous, est-ce que la municipalité, en tant qu'organisation et employeur, doit mettre en place d'autres mesures pour améliorer la gestion de la diversité?

#### **SECTION IV. VILLE COMME COMMUNAUTE**

Je vais maintenant vous poser quelques questions concernant les mesures mises en place par l'administration municipale pour répondre aux besoins de la population.

##### **4. La ville comme communauté**

4.1. Est-ce que la municipalité connaît et tient à jour les caractéristiques de sa population (recensement de la population)?

4.2. Est-ce que la municipalité a mis en place des mécanismes de liaison entre la ville et les immigrants et les minorités racisées (comités aviseurs, etc.)?

4.3. Y a-t-il établissement de partenariats entre la ville et les secteurs public et privé pour assurer la gestion de la diversité (ex. : ministère, employeurs potentiels, etc.)?

4.4. Y a-t-il établissement de partenariats entre la ville et les secteurs associatif et communautaire pour assurer la gestion de la diversité (ex. : ONG, associations ethniques, etc.)?

- 4.5. Est-ce que la municipalité fait la promotion, finance ou participe à des activités ayant pour but la reconnaissance de la diversité (ex. : le mois de l'histoire des Noirs, la semaine d'actions contre le racisme, etc.)
- 4.6. Est-ce que la municipalité fait la promotion de l'un ou l'autre de ces types d'éducation à savoir l'éducation interculturelle, l'éducation à la citoyenneté ou l'éducation antiraciste?
- 4.7. La ville encourage-t-elle l'accommodement raisonnable notamment dans l'accès aux services municipaux (ex. : piscines publiques, etc.)?
- 4.8. Est-ce que les demandes des citoyens issus des minorités racisées sont prises en compte dans les politiques municipales développées par la ville?

Si oui :

- 4.8.1. Comment les citoyens peuvent-ils faire entendre leurs demandes?
- 4.9. Selon vous, est-ce que la municipalité, en tant que milieu de vie, doit mettre en place d'autres mesures pour assurer la gestion de la diversité ethnoculturelle?

## **SECTION V. VILLE COMME GARANTE DE L'ORDRE PUBLIC**

Pour terminer, je vais vous poser quelques questions concernant les mesures mises en place par la ville (et/ou le service de police) afin de maintenir l'ordre public.

### **5. La ville comme garante de l'ordre public**

- 5.1. Est-ce que la municipalité (et/ou le service de police) a mis en place des mécanismes de prévention contre le racisme et la discrimination (politiques ou programmes d'intervention)?
- 5.2. Est-ce que la municipalité (et/ou le service de police) lutte spécifiquement contre le profilage racial?
- 5.3. Est-ce que la ville (et/ou le service de police) offre à ses policiers la possibilité de suivre une formation sur les relations interculturelles et sur le profilage racial?
- 5.4. Selon vous, est-ce que la municipalité, en tant qu'organisation et employeur, doit mettre en place d'autres mesures pour améliorer la gestion de la diversité (question générale pour conclure l'entrevue)?

Je vous remercie d'avoir répondu à toutes mes questions. Avant de conclure, j'aimerais savoir si vous avez quelque chose à ajouter en ce qui concerne la gestion de la diversité ethnoculturelle dans la municipalité que vous représentez? Est-ce qu'il y a une question que

je n'ai pas posée et que vous jugez importante? Avez-vous un commentaire ou une remarque sur le déroulement de l'entrevue?

Merci.



## FICHE SIGNALÉTIQUE DE L'ENTREVUE

DATE DE L'ENTREVUE :

LIEU DE L'ENTREVUE :

DURÉE DE L'ENTREVUE :

ENTREVUE COMPLÉTÉE \_\_\_\_\_ NON-COMPLÉTÉE \_\_\_\_\_

NOM DU RÉPONDANT :

POSTE ET VILLE REPRÉSENTÉS PAR LE RÉPONDANT :

TÉLÉPHONE DU RÉPONDANT :

COMMENTAIRES SUR LE DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE

## ANNEXE C

### ***Formulaire de consentement :***

*Orientations normatives et politiques et pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle :  
perspectives comparées de trois villes de la région métropolitaine de Montréal*

### **Formulaire de consentement**

*Orientations normatives et politiques et pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle : perspectives comparées de trois villes de la région métropolitaine de Montréal*

#### **Responsable de la recherche :**

- Marie-Pier Dostie, Étudiante à la maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal (UQAM)  
[mariedostie@hotmail.com](mailto:mariedostie@hotmail.com)

#### **Recherche supervisée par :**

- Mme Micheline Labelle, Professeure, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal (UQAM)  
[labelle.m@uqam.ca](mailto:labelle.m@uqam.ca)

L'objet de la recherche porte sur l'analyse des discours et des pratiques de gestion du pluralisme dans la région de Montréal. Aux fins de l'étude, je m'intéresse à la diversité ethnoculturelle et plus précisément aux populations migrantes ou issues de l'immigration et aux minorités racisées. L'objectif principal de la recherche est de clarifier les discours et les pratiques municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle.

La recherche, dirigée par Marie-Pier Dostie, étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), est supervisée par Mme Micheline Labelle, professeure de sociologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Ce projet de recherche, dont j'assume l'entière responsabilité représente l'une des exigences du programme de maîtrise en sociologie de l'UQAM.

Je sollicite aujourd'hui votre participation à une entrevue d'environ une heure qui sera enregistrée afin d'être fidèle à vos propos. Aucune information publiée ne permettra d'identifier les personnes interviewées. Je m'engage à assurer la confidentialité des informations transmises et à protéger l'anonymat des répondants. Seules ma directrice de recherche et moi aurons accès aux informations recueillies lors des entrevues. De plus, les enregistrements, les transcriptions et les formulaires de consentement seront conservés de manière sécuritaire au moyen d'un ordinateur sécurisé et d'un classeur verrouillé. Votre participation est volontaire. En ce sens, vous pouvez refuser de répondre à des questions, mettre fin à l'entrevue et retirer votre participation en tout temps, et ce, sans aucune pénalité. Si vous retirez votre participation de la recherche, je pourrai, à votre demande, détruire le matériel recueilli (enregistrement, transcription ou formulaire de consentement).

Ce formulaire de consentement est l'un des éléments du processus d'éthique de l'Université du Québec à Montréal pour les recherches impliquant la participation de sujets humains et a reçu l'approbation du Comité de déontologie du département de sociologie. Si vous avez des questions concernant mes responsabilités en tant que chercheure ou pour formuler une plainte. Vous pouvez communiquer avec le Président du comité de déontologie du

département de sociologie, M. Jean-Marc Larouche au (514) 987-3000 poste 3837 ou [larouche.jean-marc@uqam.ca](mailto:larouche.jean-marc@uqam.ca).

Si vous souhaitez être informé de la diffusion des résultats de la recherche ou pour tout autre information, n'hésitez pas à me contacter à l'adresse courriel mentionnée plus haut.

**Je comprends la nature de ma participation à la recherche et j'accepte l'entente proposée :**

Prénom et nom du répondant :

\_\_\_\_\_

Signature du répondant :

\_\_\_\_\_

Signature du responsable de la recherche :

\_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_



## BIBLIOGRAPHIE

- Balibar, É. 1988. « Y a-t-il un “néo-racisme” ? ». In *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, sous la dir. É. Balibar et I. Wallerstein, p. 27-41. Paris : La Découverte.
- Banks, J. A. 2008. *An Introduction to Multicultural Education*. Boston : Allyn and Bacon, 129 p.
- Bardin, L. 1977. *L'analyse de contenu*. Paris : Presses Universitaires de France, 233 p.
- Barker, M. 1981. *The New Racism*. Londres : Junction Books, 173 p.
- Bosset, P. 2005a. *Réflexion sur la portée et les limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en matière religieuse*. Montréal : Direction de la recherche et de la planification, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 15 p.
- Bosset, P. 2005b. « Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec. Un bilan institutionnel ». *Nouvelles pratiques sociales*, Dossier Racisme et discrimination : perspectives et enjeux, vol. 17, no. 2, p. 16-30.
- Bourgeault, G. 2005. « Quelle éducation ? Pour quelle cité ? Éléments de réflexion pour un débat sur l'éducation à la citoyenneté ». In *Enseigner et éduquer à la citoyenneté*, sous la dir. dans A. Duhamel et F. Jutras. Québec : Les Presses de l'Université Laval, p. 135-149.
- Bourget, A. 2006. « L'immigration à Québec : enjeux et perspectives d'avenir ». *Nos diverses cités*, no. 2, p. 108-111.
- Canada. 2005. *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*. Ottawa : Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 60 p.
- Canada, Chambre des Communes. 1990. *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du Multiculturalisme et de la citoyenneté concernant l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Deuxième rapport à la Chambre*, fascicule, no. 13. Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services.
- Canada, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). 2005. *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Montréal. Un profil comparatif d'après le recensement de 2001*. Ottawa : Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 80 p.
- Canada, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). 1997. *50 ans de citoyenneté canadienne, Trousse d'information*. Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services.
- Canada, Statistique Canada. 2002a. *Profil des communautés de 2001 : Brossard*. Site web,

<http://www12.statcan.ca/english/Profil01/CP01/Details/Page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2458030&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=longueuil&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=> (consulté le 10 août 2007).

Canada, Statistique Canada. 2002b. *Profil des communautés de 2001 : Laval*. Site web, <http://www12.statcan.ca/english/Profil01/CP01/Details/Page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2465005&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=laval&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=> (consulté le 10 août 2007).

Canada, Statistique Canada. 2007a. *Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger, Recensement de 2006 : Portrait des principales régions métropolitaines. Montréal*. Site web, <http://www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/immcit/montreal.cfm> (consulté le 7 décembre 2007).

Canada, Statistique Canada. 2007b. *Profil des communautés de 2006, Brossard, Québec, Recensement de 2006*. Site web, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/prof/92-591/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 27 juin 2011).

Canada, Statistique Canada. 2007c. *Profil des communautés de 2006, Laval, Québec, Recensement de 2006*. Site web, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/prof/92-591/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 27 juin 2011).

Canada, Patrimoine canadien. 2007. *Rapport annuel sur l'application de La Loi sur le multiculturalisme canadien 2005-2006*. Ottawa : ministère du Patrimoine canadien, 84 p.

Chebel d'Appollonia, A. 1998. *Les racismes ordinaires*. Paris : Presses de sciences Po, 110 p.

Chevallier, J. 2003. « Lutter contre les discriminations et l'État-providence ». In *Lutter contre les discriminations*, sous la dir. de D. Borrillo, p. 38-54. Paris : La Découverte.

Chicha-Pontbriand, M.-T. 1989. *Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Montréal : Édition Yves Blais, 197 p.

Commission canadienne pour l'UNESCO (CCU). 2005. *Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination*. CCU, 28 p.

Conférence régionale des élus (CRÉ) de Montréal. 2006. *Mémoire de la Conférence régionale des élus de Montréal dans le cadre de la consultation : Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Montréal : CRÉ de Montréal, 19 p.

Cross, M., Brar, H. et M. McLeod. 1991. *Racial Equility and the Local State. An Evaluation of Race Policy in the London Borough of Brent*. Coventry: Warmick University, Centre for Research in Ethnic Relations, 208 p.

Delacampagne, C. 2000. *Une histoire du racisme : des origines à nos jours*. Paris : Librairie générale française, 288 p.

Drapeau, M. 2001. « L'évolution du droit du travail à la lumière de l'arrêt Morin ». *Revue du Barreau*, tome 61, p. 299-319.

Ducharme, D. et P. Eid. 2005. *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire racisme : la rupture est-elle consommée?*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : Direction de la recherche et de la planification, 12 p.

Fortin, S. et J. Renaud. 2004. « Stratégie d'établissement en contexte montréalais : une diversité ethnoculturelle de modalité ». In *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, sous la dir. de J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, p. 31-59. Québec : Presses de l'Université Laval.

Germain, A. et M. Alain. 2006. « La gestion de la diversité ethnoculturelle à l'épreuve de la métropole ou les vertus de l'adocratism montréalais ». In *Les métropoles au défi de la diversité ethnoculturelle culturelle*, sous la dir. de B. Jouve et A.-G. Gagnon, , p. 245-262. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

Germain, A. et J. E. Gagnon. 2004. « L'évolution des attitudes des municipalités dans les dossiers d'aménagement des lieux de culte des minorités ethniques : durcissement discriminatoire ou crise d'adaptation? ». In *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, sous la dir. de J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, p. 109-128. Québec : Presses de l'Université Laval.

Germain, A. et al. 2003. *Les pratiques municipales de gestion de la diversité ethnoculturelle à Montréal*. Montréal : Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société, mars, 174 p.

Gilbert, L. 2006. « Négocier la diversité ethnoculturelle : tensions entre discours nationaux et pratiques urbaines en Amérique du Nord ». In *Les métropoles au défi de la diversité ethnoculturelle culturelle*, sous la dir. de B. Jouve et A.-G. Gagnon, p.177-192. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Guillaumin, C. 2002 [1972]. *L'Idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris : Éditions Gallimard, 224 p.

Hamel, P. 2004. « Les villes contemporaines et le renouvellement de la démocratie locale ». In *Démocraties métropolitaines*, sous la dir. de dans B. Jouve et P. Booth, p. 45-67. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Helly, D., Lavallée, M. et M. Mc Andrew. 2000. « Citoyenneté et redéfinition des politiques publiques de gestion de la diversité ethnoculturelle : la position des organismes non gouvernementaux québécois », *Recherches sociographiques*, vol. 41, no. 2, p. 271-298.

Icart, J.-C. 2003. *Pour une relecture de la Déclaration et du Plan d'action de Durban*. Montréal : Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne (CONACOH), Section Concordia de la Chaire Concordia-UQAM en études ethniques, Observatoire international sur le racisme et les discriminations (CRIEC), 49 p.

Icart, J.-C. 2001. *Perspectives historiques sur le racisme au Québec*. Montréal : Conseil des relations interculturelles, 99 p.

Icart, J.-C., Labelle, M. et R. Antonius. 2005. *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination*, Rapport présenté à l'UNESCO,. Montréal : Université du Québec à Montréal, Observatoire international sur le racisme et les discriminations, Cahiers du CRIEC, no. 28, 78 p.

Jouve, B. 2003. *La gouvernance urbaine en question*. Elsevier : Paris, 115 p.

Jouve, B. et A.-G. Gagnon. 2006. « Métropoles, diversité ethnoculturelle culturelle et changement politique ». In *Les métropoles au défi de la diversité ethnoculturelle culturelle*, sous la dir. de B. Jouve et A.-G. Gagnon, p. 13-47. Grenoble : Presses de l'Université de Grenoble.

Juteau, D. 1994. « Multiculturalisme, interculturalisme et production de la nation ». In *Ethnicisation des rapports sociaux. Racismes, nationalismes, ethnicismes et culturalisme*, sous la dir. de M. Fournier et G. Vermès, p. 55-72, Paris : L'Harmattan.

Kymlicka, W. 2001. *La citoyenneté multiculturelle : une théorie libérale du droit des minorités*. Montréal : Boréal, 352 p.

Kymlicka, W. 1996. « Démocratie libérale et droits des cultures minoritaires ». In *Pluralisme, citoyenneté et éducation*, sous la dir. de F. Gagnon, M. Mc Andrew et M. Pagé, p. 25-51. Montréal : Harmattan.

Labelle, M. 2010. *Racisme et antiracisme au Québec : discours et déclinaisons*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 198 p.

Labelle, M. 2006a. *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*. UNESCO : Coalition internationale des villes contre le racisme, Document de discussion, no. 1, 49 p.

Labelle, M. 2006b. « Racisme et multiculturalisme/interculturalisme au Canada et au Québec ». In *Néoracisme et dérives génétiques*, sous la dir. M.-H. Parizeau et S. Kash, p. 85-119. Québec : Presses de l'Université Laval.

Labelle, M. 2005. « Le défi de la diversité ethnoculturelle au Canada et au Québec ». *Options politiques*, mars-avril, p. 92-97.

Labelle, M. 2001. « Options et bricolages identitaires dans le contexte québécois ». In *Repère en mutation. Identité et citoyenneté dans le Québec contemporain*, sous la dir. de J. Maclure et A.-G. Gagnon, p. 295-320. Montréal : Éditions Québec Amérique.

Labelle, M. 2000. « La politique de la citoyenneté et de l'interculturalisme au Québec : défis et enjeux ». In *Les identités en débat. Intégration ou multiculturalisme?*, sous la dir. de H. Greven-Treven et J. Tournon, p. 269-294. Paris : L'Harmattan.

Labelle, M. et F. Rocher. 2006. « Pluralisme national et souveraineté au Canada : luttes symboliques autour des identités collectives ». In *Diversité ethnoculturelle et identité au Québec et dans les régions d'Europe*, sous la dir. de J. Paland, A.-G. Gagnon et B. Gagnon, p. 145-168. Bruxelles et Québec : P.I.E.-Peter Lang et Les Presses de l'Université Laval.

Labelle, M. et D. Salée. 1999. « La citoyenneté en question : l'État canadien face à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle nationale et culturelle ». *Sociologie et sociétés*, vol. 31, no. 2, p. 125-144.

Labelle, M., Legault, G. et A. Marhraoui. 1996. *Stratégies et discours sur les relations ethniques, le racisme et la gestion de la diversité ethnoculturelle au sein de municipalités de la région métropolitaine de Montréal. Problématique générale de la recherche*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, Cahiers du CRIEC, no. 21, 109 p.

Labelle, M., Rocher, F. et A.-M. Field. 2004. « La politique de contestation transnationale des minorités ethniques et racisées. Vers l'émergence d'une identité post-nationale ». In *Contestation transnationale, diversité ethnoculturelle et citoyenneté dans l'espace québécois*, sous la dir. de M. Labelle, F. Rocher et A.-M. Field, p. 43-105. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec,

Labelle, M., Rocher, F. et G. Rocher. 1995. « Pluriethnicité, citoyenneté et intégration : de la souveraineté pour lever les obstacles et les ambiguïtés ». *Cahiers de recherche sociologique*, no. 25, p. 213-245.

Labelle, M. et al. 1996. « Stratégies et discours sur la discrimination systémique et la gestion de la diversité ethnoculturelle au sein de municipalités de la région de Montréal ». In *Les convergences culturelles dans les sociétés pluriethniques*, sous la dir. de K. Fall, R. Hadj-Moussa et D. Simeoni, p. 259-275. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Lapeyronnie, D. 1992. « Les politiques locales d'intégration des immigrés en Europe ». Chap. in *Immigrés en Europe. Politiques locales d'intégration*, p. 5-17. Paris : La Documentation française, Les Études de la Documentation française, no. 4952.

Laurin, M-È. 2006. « La gestion de la diversité ethnoculturelle dans la région métropolitaine de Montréal : des pratiques gagnantes pour les populations immigrantes? », Mémoire de maîtrise. Montréal : Université du Québec à Montréal, 166 p.



Lavoie, N., Labelle, M. et G. Legault. 1996. *Stratégies et discours sur les relations ethniques, le racisme et la gestion de la diversité ethnoculturelle au sein de municipalités de la région métropolitaine de Montréal. Les perceptions des élus,es municipaux*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, Cahiers du CRIEC, no. 22, 146 p.

Leman, M. 1999. *Le multiculturalisme canadien*. Ottawa : Division des affaires publiques et sociales, Bibliothèque du Parlement, 14 p.

Marhraoui, A. 2005. « La lutte contre le racisme en l'absence de politique antiraciste. Le cas du Québec (1990-2004) ». *Nouvelles pratiques sociales*, Dossier Racisme et discrimination : perspectives et enjeux, vol. 17, no. 2, p. 31-53.

Mc Andrew, M. 2004. « L'éducation antiraciste au Québec : bilan et perspective ». In *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, sous la dir. J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, p. 201-210. Québec : Presses de l'Université Laval.

Milot, M. 2002. *Laïcité dans le Nouveau Monde. Le cas du Québec*. Bibliothèque de l'École des Hautes Études/Sorbonne, Turnhout : Brepols Publishers, 181 p.

Memmi, A. 1994, *Le racisme*. Paris : Gallimard, 234 p.

Messier, J. 2006. « La démocratie montréalaise entre la métropolisation et la citoyenneté urbaine : enquête sur la participation publique des minorités ethniques ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 182 p.

Mucchielli, R. 2006. *L'analyse de contenu des documents et des communications*, Coll. « Formation permanente ». Paris : Les Éditions ESF, 218 p.

Pagé, M. 2001. « L'éducation à la citoyenneté devant la diversité ethnoculturelle des conceptions de la citoyenneté ». In *L'éducation à la citoyenneté*, sous la dir. de M. Pagé, F. Ouellet et L. Cortesão, p. 41-54. Sherbrooke : Éditions du CRP.

Paré, S., Frohn, W. et M-È. Laurin. 2002. « Diversification des populations dans la région de Montréal : de nouveaux défis de la gestion urbaine ». *Canadian Public Administration*, vol. 45, no. 2, p. 195-216.

Poirier, C. 2005. *La gestion de la diversité ethnoculturelle ou l'émergence d'un champ de recherche : genèse et perspectives*. Montréal : Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société, août, 70 p.

Poirier, C., Germain, A. et A. Billette. 2006. « La diversité ethnoculturelle dans les sports et loisirs : défi ou atout pour les villes de l'agglomération montréalaise? ». *Revue canadienne de recherche urbaine*, vol. 15, no. 2, p. 46-58.

Potvin, M. 2004. « Racisme et discrimination au Québec : réflexion critique et prospective sur la recherche ». In *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, sous la dir. de J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, p. 172-195. Québec : Presses de l'Université Laval.

Québec. 2000. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et modifiant la charte des droits et libertés de la personne*, section III, Québec.

Québec, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (CCPARDC). 2008. *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*. Montréal : CCPARDC, 310 p.

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2011. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*. Montréal : Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications, 131 p.

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2007a. *Détermination de la sous-représentation des Autochtones. Sommaire des résultats pour les regroupements de la ville de Laval*. Site web : [http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville\\_Laval\\_Sommaire\\_Regroupement\\_Aut.PDF](http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville_Laval_Sommaire_Regroupement_Aut.PDF), (consulté le 8 juillet 2008).

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2007b. *Détermination de la sous-représentation des femmes. Sommaire des résultats pour les regroupements de la ville de Laval*. Site web, [http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville\\_laval\\_Sommaire\\_Regroupements\\_Femmes.pdf](http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville_laval_Sommaire_Regroupements_Femmes.pdf), (consulté le 8 juillet 2008).

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2007c. *Détermination de la sous-représentation des minorités ethniques. Sommaire des résultats pour les regroupements de la ville de Laval*. Site web, [http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville\\_Laval\\_Sommaire\\_Regroupements\\_ME.PDF](http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville_Laval_Sommaire_Regroupements_ME.PDF), (consulté le 8 juillet 2008).

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2007d. *Détermination de la sous-représentation des minorités visibles. Sommaire des résultats pour les regroupements de la ville de Laval*. Site web, [http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville\\_Laval\\_Sommaire\\_Regroupements\\_MV.PDF](http://www.cdpdj.qc.ca/php/pae/pdf/Ville_Laval_Sommaire_Regroupements_MV.PDF), (consulté le 8 juillet 2008).

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ). 2007e. *Programmes en vertu de la Charte*. Site web, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite/index.asp> (consulté le 13 septembre 2008).

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ). 2006. *Chartes des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q. (C-12). Montréal : CDPDJ, avril, 35 p.

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ). 2005a. *Le profilage racial : mise en contexte et définition*. Montréal : CDPDJ, juin, 15 p.

Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ). 2005b. *Rapport triennal 2001-2004 : L'accès à l'égalité en emploi, La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi des organismes publics*. Montréal : CDPDJ, décembre, 114 p.

Québec, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration (CCCI). 1993. *La gestion des conflits de normes par les organisations dans le contexte pluraliste de la société québécoise. Principes de fond et de procédure pour guider la recherche d'accommodements raisonnables*. Avis présenté à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Montréal : CCCI, juillet, 111 p.

Québec, Conseil des relations interculturelles (CRI). 2004. *Laïcité et diversité ethnoculturelle religieuse : l'approche québécoise*. Québec : CRI, 94 p.

Québec, Ministère de l'Éducation. 1998. *Une école d'avenir : politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*. Québec : Gouvernement du Québec.

Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (MCCI). 1990. *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Montréal : Direction des communications, 88 p.

Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (MCCI). 1981. *Autant de façons d'être Québécois. Plan d'action à l'intention des communautés culturelles*. Montréal : Direction générale des publications gouvernementales, 77 p.

Québec, Ministère d'État au Développement culturel. 1978. *La culture québécoise du développement culturel. Perspective d'ensemble : de quelle culture s'agit-il?*. Québec : Comité ministériel permanent du développement culturel.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2008. *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* : Montréal : Direction des affaires publiques et des communications, 51 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2007. *Commission parlementaire sur les niveaux d'immigration 2008-2010 - Les participants se prononcent pour une hausse de l'immigration*, communiqué, 11 octobre. Site web, <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Octobre2007/11/c2904.html> (consulté le 23 octobre 2007).

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2006. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination – Document de consultation. Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles*. Montréal : Direction des affaires publiques et des communications, 69 p.

Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2005. *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action de la région de Laval*. Montréal : Direction des affaires publiques et des communications, 20 p.

Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI). 2004a. *Des valeurs partagées, des intérêts communs : pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action 2004-2007*. Montréal : Direction des affaires publiques et des communications, 135 p.

Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI). 2004b. *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2001 : caractéristiques générales. Recensement de 2001 : données ethnoculturelles*. Montréal : Direction de la population et de la recherche, 136 p.

Robert, A. D. et A. Bouillaguet. 2002. *L'analyse de contenu*, Coll. « Que sais-je ? ». Paris : Presses Universitaires de France, 128 p.

Rocher, F. et al. 2007. *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme*, Rapport présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (CCPARDC). Montréal, 63 p.

Taguieff, P.-A. 1997. *Le racisme : un exposé pour comprendre, un essai pour réfléchir*. France : Dominos Flammarion, 109 p.

Taguieff, P.-A. 1988. *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris : La Découverte, 493 p.

Taylor, C. 1994. *Multiculturalism : examining the politics of recognition*. Princeton : Princeton University Press, 175 p.

Turenne, M. et N. Saint-Pierre. 2004. « Profilage racial : tour d'horizon », Allocution présenté à l'atelier des communautés culturelles, dans le cadre du Congrès annuel du Barreau. 4 juin, 22 p.

Urry, J. 1999. « Globalization and Citizenship ». *Journal of World-Systems Research*, vol. 5, no. 2, p. 311-324.

Vatz Laaroussi, M., Quimper, É. et I. Drainville. 2006. « Sherbrooke : de multiples acteurs vers la compréhension interculturelle ? ». *Nos diverses cités*, no. 2, p. 81-85.

Ville de Brossard. 2009a. *Notre été : programmation*. Site web, [http://www.ville.brossard.qc.ca/asp/gabarits/Gabarit.asp?ID\\_MESSAGE=8677&CAT\\_RAC=76](http://www.ville.brossard.qc.ca/asp/gabarits/Gabarit.asp?ID_MESSAGE=8677&CAT_RAC=76), (consulté le 16 juin 2009).

Ville de Brossard. 2009b. *Offres d'emploi*. Site web, [http://www.ville.brossard.qc.ca/asp/gabarits/Gabarit.asp?ID\\_MESSAGE=7594&CAT\\_RAC=76](http://www.ville.brossard.qc.ca/asp/gabarits/Gabarit.asp?ID_MESSAGE=7594&CAT_RAC=76), (consulté le 17 juin 2009).

Ville de Brossard. 2008a. *Politique familiale : Grandir ensemble*. Brossard : Direction du Loisir, de la culture et de la vie communautaire et la Direction des communications, 17 mars, 22 p.

Ville de Brossard. 2008b. *Brossard 50<sup>e</sup> anniversaire. 1958-2008 Guide des festivités*. Brossard : Direction des communications et Direction du Loisir, de la culture et de la vie communautaire, 31 p.

Ville de Brossard. 2008c. « Ma ville ». *Bulletin municipal de la Ville de Brossard*, vol. 2, no. 4, 8 p.

Ville de Brossard. 2008d. « Programme de Service du loisir, de la culture et de la vie communautaire, des associations de quartiers et des autres organismes accrédités ». *Loisard*, vol. 35, no. 2, 83 p.

Ville de Brossard. 2007. *Projet de programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Brossard*, Document de travail. Brossard : Direction des ressources humaines, 18 p.

Ville de Laval. 2011. *Police de quartier*. Site web, <http://www.ville.laval.qc.ca/wlav3/index.php?pid=407> (consulté le 20 juillet 2011).

Ville de Laval. 2007. *Déclaration de services aux citoyens. Ville de Laval : notre mission, nos engagements*. Laval : Division des affaires corporatives, mai, 8 p.

Ville de Laval. 2006. *Politique culturelle de Laval*. Laval : Direction du Service de la vie communautaire, de la culture et des communications, septembre, 35 p.

Ville de Laval. 1999. *De la nécessité de survivre au plaisir de mieux vivre. De l'accessibilité aux services à la participation*. Laval, 4 p.

Ville de Laval. 1996. *Ensemble à Laval : projet visant la participation de tous les Lavallois au mieux-être de leur collectivité*. Laval, 5 p.



Ville de Laval, Service de police de la Ville de Laval. 2011. *Priorités organisationnelles 2011-2013*. Laval : Service de la vie communautaire, de la culture et des communications, 16 p.

Ville de Laval, Service de police de la Ville de Laval. 2008. *Politique d'intervention : profilage criminel, profilage racial et illicite. Conséquence éthique*. Laval : Service de la vie communautaire, de la culture et des communications.

Ville de Montréal. 2007a. *Accès à l'égalité en emploi. Bilan 2006 et plan d'action 2007*. Montréal : Direction du développement du capital humain, 31 p.

Ville de Montréal. 2007b. *L'accommodement raisonnable : Pour un équilibre entre les droits et les responsabilités. Guide à l'intention des gestionnaires de la ville de Montréal*. Montréal : Direction de la diversité ethnoculturelle sociale, 32 p.

Ville de Montréal. 2007c. *Agir en amont pour profiter pleinement de la diversité ethnoculturelle. Témoignage de la Ville de Montréal sur la diversité ethnoculturelle culturelle*, Mémoire présenté devant la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. Montréal, 12 p.

Ville de Montréal. 2006a. *Programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009. Bilan 2005 et plan d'action 2006*. Montréal : Direction du développement du capital humain, 23 p.

Ville de Montréal. 2006b. *Mémoire de la Ville de Montréal présenté dans le cadre de la consultation du gouvernement du Québec sur le projet de politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Montréal, 33 p.

Ville de Montréal. 2006c. *Montréal adhère à la Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et participe à la Coalition internationale des villes contre le racisme*, communiqué, 31 octobre. Site web, [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=65,106529&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&\\_piref65\\_263689\\_65\\_106529\\_106529.next\\_page=htdocs/portlet/communiques/fr/detail.jsp&\\_piref65\\_263689\\_65\\_106529\\_106529.id=6650&annee=2006&mois=10](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=65,106529&_dad=portal&_schema=PORTAL&_piref65_263689_65_106529_106529.next_page=htdocs/portlet/communiques/fr/detail.jsp&_piref65_263689_65_106529_106529.id=6650&annee=2006&mois=10) (consulté le 20 février 2008).

Ville de Montréal. 2006d. *Mémoire de la ville de Montréal présenté dans le cadre de la consultation du gouvernement du Québec sur le projet de politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Montréal, 33 p.

Ville de Montréal. 2005a. *Charte montréalaise des droits et responsabilités*. Montréal : Direction des communications et des relations avec les citoyens, 11 p.

Ville de Montréal. 2005b. *La Charte montréalaise des droits et responsabilités. La clé du mieux-vivre ensemble!*, fiche d'information. Montréal : Direction des communications et des relations avec les citoyens, 11 p.

Ville de Montréal. 2004a. *Portrait des populations immigrantes et non-immigrantes en 2001 : La ville et ses 27 arrondissements*, Rapport présenté à la Direction des affaires interculturelles de la Ville de Montréal. Montréal : Observatoire statistique d'Immigration et métropoles et Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société, 8 p.

Ville de Montréal. (2004b). *Déclaration de Montréal pour la diversité ethnoculturelle culturelle et l'inclusion*, 22 mars. Site web, [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=65,401435&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=65,401435&_dad=portal&_schema=PORTAL) (consulté le 20 février 2008).

Ville de Montréal (2000a). *Construire ensemble. Orientations 2000-2001-2002, Relations interculturelles*. Montréal : Bureau des affaires interculturelles, 32 p.

Ville de Montréal (2000b). *Construire ensemble. Plan triennal 2000-2001-2002, Interventions en relations interculturelles*. Montréal : Bureau des affaires interculturelles, 46 p.

Ville de Montréal (2000c). *Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi à l'intention des femmes et des communautés culturelles. Bilan 1999 et plan d'action 2000*. Montréal : Division de la gestion des effectifs, 32 p.

Ville de Montréal (1989). *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*. Montréal.

Ville de Montréal. Bureau des affaires interculturelles (BAI) (2002). *L'accommodement raisonnable. Guide à l'intention des gestionnaires de la ville de Montréal*. Montréal : Bureau des affaires interculturelles, 22 p.

Ville de Montréal. Conseil interculturel de Montréal (CIM) (2010). *Rapport annuel 2009*. Montréal : Conseil interculturel de Montréal, 18 p.

Ville de Montréal. Conseil interculturel de Montréal (CIM) (2007a). *Rapport annuel 2006*. Montréal : Conseil interculturel de Montréal, 22 p.

Ville de Montréal. Conseil interculturel de Montréal (CIM) (2007b). *Accommoder pour mieux vivre ensemble : pour une mise à jour du modèle québécois d'intégration et de gestion de la diversité ethnoculturelle*, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. Montréal : Conseil interculturel de Montréal, 32 p.

Ville de Montréal. Conseil interculturel de Montréal (CIM) (2006a). *Rapport annuel 2005*. Montréal : Conseil interculturel de Montréal, 18 p.

Ville de Montréal. Conseil interculturel de Montréal (CIM) (2006b). *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal*. Montréal : Comité de travail du CIM contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance, 41 p.

Ville de Montréal, Conseil interculturel de Montréal (CIM). 2005. *Rapport d'activité 2003-2004*. Montréal : Conseil interculturel de Montréal, 17 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2008a. *L'intervention policière dans une société en changement. Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles*. Montréal : Direction stratégique du Service des stratégies organisationnelles, 44 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2008b. *Bilan annuel 2007. Service de police de la Ville de Montréal*. Montréal : Division des communications de la Direction stratégique, 45 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2007a. *Bilan annuel 2006. Service de police de la Ville de Montréal*. Montréal : Division des communications de la Direction stratégique, 40 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2007b. *Bilan 2006. Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier*. Montréal : Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail et Service des ressources humaines, 25 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2006a. *Service de police de la Ville de Montréal. Plan d'action 2006*. Montréal : SPVM, 15 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2006b. *Mémoire de la ville de Montréal présenté sur le projet de politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Perspective du Service de police de la Ville de Montréal*. Montréal : SPVM, 12 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2005a. *Relations avec les communautés. Service de police de la Ville de Montréal*. Montréal : SPVM, 9 p.

Ville de Montréal, Service de la police de la ville de Montréal (SPVM). 2005b. *Bilan annuel 2005. Service de police de la Ville de Montréal*. Montréal : Section des communications corporatives de la Direction stratégique, 45 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2005c. *Bilan des réalisations du programme d'accès à l'égalité en emploi pour le personnel policier. Mai 2004 – Avril 2005*. Montréal : Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail et Service des ressources humaines, 31 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2004. *Politique d'intervention : le profilage racial et illicite*. Montréal : Direction du Service, 2 p.

Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). 2006c. *Plan d'action 2007 du SPVM*. Montréal : Service des stratégies organisationnelles de la Direction stratégique, 26 p.

Ville de Montréal et Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2006. *Entente entre la Ville de Montréal et le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles en matière d'accueil et d'intégration en français des immigrants dans les arrondissements de Montréal. Plan d'action 2006-2007. Activités visant l'amélioration des relations interculturelles et l'intégration socioéconomique*. Montréal : Direction des affaires interculturelles et direction régionale du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 30 p.

Wieviorka, M. 1998a. *Le racisme, une introduction*. Paris : La Découverte & Syros, 153 p.

Wieviorka, M. 1998b. « Racisme, antiracisme et mutation sociale. L'expérience française » . In *Immigration et racisme en Europe*, sous la dir. de A. Rea, , p. 23-44. Paris : Éditions Complexe.

Wieviorka, M. 1991. *L'espace du racisme*. Paris: Seuil, 228 p.

Witte, R. 1996. *Racist Violence and the State : a Comparative Analysis of Britain, France and the Netherlands*. New York: Longman, 222 p.

Woehrling, J. 1998. « L'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité ethnoculturelle religieuse », *Revue de droit de McGill*, vol. 43, R. D. McGill, p. 325-401.